



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

PORTARIA Nº 136 /2013

Regulamenta a composição, organização e forma de funcionamento da Comissão de Avaliação de Desempenho e dá outras providências.

CONSIDERANDO o disposto na Lei Complementar nº 35/2005 e na Lei Municipal nº Lei nº 5.752/2011,

CONSIDERANDO que as práticas de avaliação de desempenho não são novas nos entes públicos da Federação,

CONSIDERANDO que essas práticas funcionam como um mecanismo que busca conhecer e medir o desempenho dos servidores na organização como prestador e serventário público estabelecendo uma comparação entre o desempenho esperado e o apresentado por esses indivíduos,

CONSIDERANDO que é de fundamental importância para o serviço público implantar um programa de gestão de pessoas com avaliações periódicas objetivando melhorar a prestação do serviço público;

CONSIDERANDO que as avaliações serão meios de se obter informações de como estão sendo prestados os serviços públicos sempre na busca de aperfeiçoá-los;

O Presidente do Poder Legislativo do Município de Colatina, do Estado do Espírito Santo,

RESOLVE

Art. 1º - Fica **REGULAMENTADO** nos termos da presente Portaria a organização e a forma de funcionamento da Comissão de Avaliação de Desempenho para proceder a avaliação Periódica de Desempenho nos termos da Lei nº 5.752/2011.

CAPÍTULO I
DA COMPOSIÇÃO DA COMISSÃO

Art. 2º - A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por 3 (três) membros titulares e o mesmo número de suplentes designados pelo Presidente da Câmara Municipal de Colatina, com a atribuição de proceder às avaliações periódicas de desempenho, conforme o disposto neste regulamento.

Art. 3º - Os membros da Comissão de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal de Colatina, nos termos do **artigo 26 da Lei nº 5.752/2011**, constituída



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

por 3 (três) membros assim designados TITULARES E 3 (três) SUPLENTEs serão nomeados por Ato do Presidente da Câmara Municipal.

§ Único – A renovação dos membros da Comissão de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal será realizada de dois em dois anos por ato do Presidente da Casa.

CAPÍTULO II
DOS PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

SESSÃO I
DA COMPETÊNCIA DOS ENVOLVIDOS

Art. 4º - A Comissão de Avaliação de Desempenho, viabilizará a participação de servidores no processo de Avaliação de Desempenho, que mediante os procedimentos e critérios de avaliação Especial e Periódica de desempenho, visa identificar a existência ou não de suficiência de desempenho.

§ 1º – O servidor efetivo, que não esteja em estágio probatório, deverá solicitar mediante apresentação de requerimento endereçado à Comissão, o seu desejo de ser inserido no processo de avaliação.

§ 2º – O servidor efetivo em estágio probatório não necessitará solicitar seu processo de avaliação por já constar em dispositivos constitucionais e legais.

§ 3º - Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - definir os procedimentos a serem adotados em todas as etapas da avaliação, observando o disposto na legislação em vigor e nas normas previstas no presente instrumento, bem como nas normas que possam vir a ser estabelecidas;

II – solicitar a publicação de Portaria ao Presidente da Câmara, fixando os períodos e datas de avaliação as diversas Unidades da Câmara Municipal de Colatina;

III - proceder o levantamento dos servidores em estágio probatório, estáveis e efetivos, por categoria funcional, matrícula, data da nomeação, exercício e lotação;

IV - comunicar, ao servidor a ser avaliado, o grau de responsabilidade da avaliação e suas ações decorrentes de sua estabilidade e efetividade;



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

V - orientar para que todos os documentos da avaliação sejam preenchidos corretamente e sem rasuras;

VI - nos casos de excepcionalidade no processo de avaliação, discutir e negociar a conceituação, fundamentada nas manifestações do servidor e/ou nas considerações finais:

a) Quando o servidor alcançar em sua média das avaliações um valor percentual abaixo do estabelecido na Escala de Pontuação conforme o presente instrumento legal;

b) Apresentar os resultados da avaliação indicando as medidas necessárias para o efetivo desempenho do servidor na Unidade de trabalho;

VII - definir a participação "in loco" de seus membros quando houver necessidade, em decorrência da constatação de distorções nas avaliações, visando reconhecer a verdade e garantir à diretoria expor os fatos e ao avaliado apresentar a defesa;

VIII - apresentar os resultados da avaliação à diretoria e ao Presidente da Câmara Municipal;

IX - definir mecanismos de capacitação no serviço público, mediante aprovação do Presidente da Câmara Municipal;

X - instruir procedimentos administrativos, em conjunto com as Unidades Administrativas da Câmara Municipal, encaminhando os problemas identificados para análise e parecer da Unidade Jurídica;

XI - proceder estudos dos problemas sócios-culturais, econômicos e familiares dos servidores, e se necessário sugerir acompanhamento social, médico, educacional e etc.

XII - responder pela avaliação de desempenho Periódica do servidor, mediante o cumprimento dos objetivos, normas e procedimentos definidos por este instrumento legal ou pela Comissão;

XIII - preencher o formulário de avaliação, reconhecendo a resposta que melhor defina o desempenho do servidor no item avaliado;

XIV - avaliar o servidor, considerando os seguintes aspectos:

a) - Cada indivíduo é diferente do outro, evitando comparações;



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

- b) - A avaliação deverá ser dirigida ao profissional que ocupa o cargo e sua adequação a este cargo, e não ao indivíduo;
- c) - O desempenho do avaliado deverá ser considerado em relação às orientações e oportunidades que recebeu;
- d) - Ser justo e imparcial.

XV - avaliar o servidor, tendo clara a necessidade de:

- a) - Evitar deixar-se influenciar por fatores externos (simpatias, antipatias, pessoas e opiniões);
- b) - Julgar cada fator separadamente, sem levar em conta a impressão geral que tem sobre o servidor;
- c) - Estar ciente do objetivo principal da avaliação de desempenho e de sua responsabilidade pessoal e social na vida do indivíduo.

XVI - oportunizar aumento de produtividade e de eficiência por parte do servidor, dando conhecimento de como o mesmo está indo e o que se espera dele;

XVII - convocar o servidor a ser avaliado, conforme agenda previamente estabelecida pela comissão.

XVIII - dar ciência dos resultados da avaliação ao servidor avaliado e a sua unidade;

XIX – argüir o servidor com objetivo de oportunizar a aquisição da estabilidade no caso do estágio probatório, bem como a eficiência no desempenho do serviço público para todos os avaliados;

XX - preencher os comentários do(a) avaliador(a) e da conclusão da comissão de avaliação, no campo existente na ficha de resultado final.

§ 4º - Compete ao servidor avaliado:

I - Comparecer, em data e horário agendados previamente, no seu local de trabalho na presença dos membros da Comissão;

II – Responder formulário de avaliação de desempenho justificando se necessário os motivos de seu desempenho;



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

III - Manifestar-se, ao final da avaliação ou até 15 (Quinze) dias após ter tomado ciência de sua avaliação, se julgar que a mesma não condiz com o seu desempenho profissional, oferecendo para tanto, um pedido de reconsideração fundamentado e por escrito para que a Comissão faça a reavaliação por um período não superior a cinco dias úteis após a sua ciência, caso a Comissão mantenha em todo ou em partes os resultados de suas avaliações e mesmo assim não concorde, o servidor avaliado poderá interpor recurso ao Presidente da Câmara no prazo não superior a 15 (Quinze) dias de sua ciência.

IV – Do recurso interposto, o Presidente terá autonomia de alterar ou manter a decisão da Comissão de Avaliação.

SESSÃO I
Dos Procedimentos para avaliação

Art. 6º - O servidor que durante o semestre da avaliação estiver em afastamento remunerado, superior a 90 (noventa) dias, terá a avaliação suspensa.

§ Único - Caso o afastamento remunerado incida sobre parte de um semestre, a avaliação será efetuada considerando os dias trabalhados.

Art. 7º - O servidor que, na data prevista para a avaliação estiver afastado (férias, licença para tratamento de saúde ou licença gestação), que tiver exercido sua atividade pelo período mínimo de 60 (sessenta) dias, deverá ser convocado previamente para a devida avaliação logo após o seu retorno.

SUB-SESSÃO I
Da Sistemática de avaliação

Art. 8º - O processo de avaliação deverá ser sistematizado observando-se o disposto na legislação em vigor as quais ocorrerão semestralmente, sendo que a avaliação do primeiro semestre será no primeiro dia útil de dezembro a 30 de maio de cada ano e a avaliação do segundo semestre , no primeiro dia útil de junho a 30 de Novembro, com a utilização dos seguintes fatores:

I – Disciplina: Considere se o servidor observa sistematicamente aos regulamentos e às normas emanadas do Poder Legislativo e da Presidência

II – Iniciativa: Considere se o servidor adota providências em situações não definidas pela chefia ou não previstas nos manuais ou normas de serviço de sua Unidade ou da Câmara Municipal.

III – Produtividade : Considere se o servidor apresenta volume e qualidade de trabalho num intervalo de tempo satisfatório



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

IV – Responsabilidade : Considere o comprometimento com suas tarefas, com as metas estabelecidas pela Unidade e com o bom conceito da Presidência da Casa.

V – Controle Emocional : Considere a capacidade de manter o equilíbrio emocional diante de situações adversas;

VI – Cooperação; Considere a disposição para colaborar independentemente de solicitação de demanda na Câmara Municipal;

VII – Comprometimento : Considere se o servidor é comprometido com suas tarefas, com as metas estabelecidas pelo Poder Legislativo e com o bom conceito da administração da Câmara;

VIII – Relações Interpessoais : Considere a capacidade de manter relações humanas saudáveis e construtivas dentro de todas as unidades da Câmara Municipal;

IX – Assiduidade : Considere a frequência e a pontualidade do servidor em seu local de trabalho ou a este em serviço fora de sua Unidade.

§ Único – No processo avaliatório será garantido tanto quanto possível, a participação em algumas etapas, dos servidores de cada Unidade a qual o serventário avaliado pertencer garantindo assim maior transparência funcional da Comissão.

SUB-SESSÃO II
Dos Instrumentos de avaliação

Art. 9º - O sistema de avaliação periódica emite menção em escala pontuada, na forma de Níveis de Desempenho.

SUB-SESSÃO III
Da Avaliação de Desempenho Funcional e do Prêmio de Desempenho

Art. 10º - O questionário de Avaliação de Desempenho será utilizado para fins de aquisição da estabilidade e melhoramento na prestação do serviço público, bem como para a comprovação em percentual do prêmio de desempenho o qual fará jus o servidor efetivo avaliado.

§ 1º - No desembolso para o pagamento do Prêmio desempenho que deverá ser até 90% (Noventa por Cento) do vencimento mensal do servidor avaliado e que neste quesito será oportunizado somente aos servidores que já



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

tenham adquirido a estabilidade, prêmio este que não será incorporado ao salário, somente sendo pago no final do ano a que se der a segunda avaliação.

§ 2º - Deverá a Comissão através de formulários próprios, criados para estes fins relacionar e definir os fatores a serem avaliados, devendo ser assinalado apenas um nível de desempenho (questão) para cada fator avaliado em que o servidor se enquadrar.

Art. 11 - O instrumento de avaliação contém 9 (nove) fatores, divididos em 5 (cinco) níveis de desempenho (questões), definindo a partir de então, a escala de pontuação para verificar o desempenho do servidor levando em consideração a soma obtida na Avaliação de competências conforme descrição abaixo, e que após somado será extraído o Nível de Desempenho.

Art. 12 - Os campos considerações do avaliado e do avaliador devem ser preenchidos caso houver divergência da parte do avaliado em relação à pontuação atribuída em qualquer item, e no caso do avaliador, o campo poderá ser utilizado para fundamentar os conceitos atribuídos.

Art. 13 – A Avaliação de desempenho do servidor será obtido mediante a apuração dos pontos com relação as suas competências, considerando os conceitos extraídos do somatório de sua pontuação de forma global, como o descrito abaixo:

§ Único - A Avaliação de desempenho por competências, são compostas de 09 (nove) fatores já definidos no Artigo 8º e seguintes e 5 (cinco) níveis, com pontuação máxima de 90 (Noventa) pontos, assim definidos:

- A** = 10 pontos
- B** = 08 pontos
- C** = 06 pontos
- D** = 03 ponto
- E** = 01 ponto

Art. 14 - O servidor avaliado, será considerado apto e capaz para continuar o cumprimento do estágio probatório, desde que obtenha rendimento mínimo de 60% (sessenta por cento) na média de cada avaliação consecutiva.

Art. 15 – Observado que o requisito mínimo descrito no Artigo anterior foi alcançado nas duas avaliações anuais consecutivas, a Comissão deverá propor as seguintes ações.

§ único - Caso o servidor obtiver rendimento superior a 40% (quarenta por cento) e inferior a 70% (setenta por cento) na média



Câmara Municipal de Colatina
Palácio Justiniano de Mello e Silva Netto
Estado do Espírito Santo

da soma de duas avaliações anuais consecutivas, a comissão deverá propor as seguintes ações:

- I - Encaminhar para a capacitação;
- II - Analisar sua adaptação ao local de trabalho;
- III - Identificar os possíveis problemas pessoais e ou familiares;
- IV - Remanejamento;

Art. 16 – Para efeitos de confirmação no cargo, a comissão deverá concluir pela aptidão e capacidade para a aquisição da estabilidade no serviço público do servidor avaliado, desde que este obtenha rendimento mínimo de 60% (sessenta por cento) na média da soma das 3 (três) últimas avaliações consecutivas de seu estágio probatório.

Art. 17 – É obrigatório e caberá à Comissão de Avaliação e o Servidor Avaliado o preenchimento da Ficha de Resultado da Avaliação de Desempenho.

§ Único - O presente formulário servirá para a comissão conferir se o servidor avaliado obteve o desempenho desejado, e para registrar as observações e comentários que julgarem necessárias, bem como estabelecer o percentual pecuniário ao Prêmio de desempenho que deverá ser pago ao serventário sempre no mês de Novembro.

Art. 18 - É obrigatório o preenchimento dos comentários do(a) avaliador(a) e do avaliado(a), no campo existente na ficha de resultado de avaliação periódica.

CAPÍTULO III DAS DIPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 - Os Casos Omissos serão resolvidos pela **Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho**, cuja decisão proferida tem caráter irrecorrível na esfera administrativa, não cabendo recursos adicionais de revisão.

Art. 20 – Essa Portaria entra em vigor na data de sua Publicação.

Art. 21 - Revogam-se as disposições em contrário.

REGISTRE-SE PUBLIQUE-SE e CUMPRA-SE

Colatina – ES., em 14 de NOVEMBRO de 2013.


OLMIR FERNANDO DE ARAÚJO CASTIGLIONI
Presidente