



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS.: _____

EDITAL Nº 31/13

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

FAÇO SABER QUE A CÂMARA MUNICIPAL APROVOU E EU PROMULGO A SEGUINTE RESOLUÇÃO: Nº 02/13, DE 20 DE AGOSTO DE 2013.

Disciplina o procedimento da Avaliação Anual de Desempenho do empregado público da Câmara Municipal de Guararema e dá outras providências.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º Esta Resolução disciplina o procedimento da Avaliação Anual de Desempenho de que trata o art. 41, §1º, III, e §4º, da Constituição Federal, bem como, a Resolução da Câmara Municipal que dispõe sobre a estrutura de empregos e carreiras da Câmara Municipal de Guararema.

Art.2º Às disposições desta Resolução aplicam-se aos empregados públicos da Câmara Municipal de Guararema.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO

Art.3º A Avaliação Anual de Desempenho é o instrumento de gestão por meio do qual a Câmara Municipal de Guararema auferirá o desempenho individual do seu empregado público, bem como sua contribuição para o alcance dos resultados e objetivos das atividades legislativas.

Art.4º Para a criação dos programas de Avaliação Anual de Desempenho, a Câmara Municipal de Guararema deverá utilizar-



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS.: _____

se dos objetivos e metas de cada unidade sua, bem como das atribuições definidas para cada empregado.

Art. 5° Participarão do processo de Avaliação Anual de Desempenho de cada empregado, além dele próprio, seu chefe imediato, equipe de trabalho na qual estiver inserido, se houver, e uma Comissão de Desenvolvimento Funcional.

§1° A Auto avaliação não é obrigatória, ficando a critério do próprio empregado a sua realização.

§2° O empregado será avaliado na função que estiver exercendo no momento da realização da avaliação anual de desempenho.

§3° Nos casos em que o empregado tiver alteração de função e/ou local de trabalho, poderá ser participante da avaliação de desempenho o superior imediato da função anterior, devendo esta ser arquivada no prontuário, para futura apreciação pela Comissão de Desenvolvimento Funcional no momento da Avaliação Anual de Desempenho.

Art. 6° A Avaliação Anual de Desempenho deverá orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade das atividades legislativas, servindo de base para as políticas de progressões e promoções nas carreiras, designações para funções de confiança, capacitação e treinamento e processos de exoneração por insuficiência de desempenho.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 7° A Comissão de Desenvolvimento Funcional será responsável pelo processo de Avaliação Anual de Desempenho dos empregados públicos da Câmara Municipal de Guararema.

Art. 8° A Comissão tratada neste capítulo será composta por 3 (três) membros assim designados:

I - o responsável pela Gerência Legislativa, que a presidirá;

II - 1(um) representante dos empregados indicado por aquele que será avaliado;



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS.: _____

III - 1(um) representante escolhido pelo Presidente da Câmara.

Parágrafo único. Havendo necessidade, o Presidente da Câmara fará indicação de suplentes para a formação desta Comissão.

CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS DE JULGAMENTO E CONCEITOS DE AVALIAÇÃO

Art. 9º O empregado público da Câmara Municipal será submetido a Avaliação Anual de Desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

Art. 10 A Câmara Municipal dará conhecimento prévio a seus empregados acerca dos critérios, das normas e dos padrões a serem utilizados para a Avaliação Anual de Desempenho de que trata esta Resolução.

Art. 11 A Avaliação Anual de Desempenho de que trata esta Resolução será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

- I** - Criatividade;
- II** - Iniciativa;
- III** - Disciplina;
- IV** - Assiduidade;
- V** - Aptidão e dedicação ao serviço;
- VI** - Flexibilidade;
- VII** - Preparo profissional;
- VIII** - Relações interpessoais;
- IX** - Responsabilidade;
- X** - Integridade;



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS.: _____

XI - Planejamento;

XII - Pontualidade;

XIII - Controle Emocional.

Art.12 Os pontos da Avaliação Anual de Desempenho serão assim distribuídos:

I - Superou o esperado - 3(três) pontos;

II - Atingiu o esperado - 2(dois) pontos;

III - Atingiu parcialmente o esperado - 1(um) ponto;

IV - Não atingiu o esperado - 0(zero) ponto.

Art.13 A Avaliação Anual de Desempenho do chefe imediato deverá considerar, entre outros elementos, o prontuário do empregado.

Art.14 A Avaliação Anual de Desempenho da Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá considerar a Auto avaliação do empregado, quando esta existir, a Avaliação Anual de Desempenho do chefe imediato, bem como o prontuário do empregado municipal, o livro de ocorrências e averiguações eventualmente necessárias.

§1º Na Avaliação Anual de Desempenho da Comissão de Desenvolvimento Funcional será definida a nota final do empregado.

§2º É assegurado ao empregado sob avaliação o acesso às avaliações realizadas pelo chefe imediato e pela Comissão de Desenvolvimento Funcional.

Art.15 A Avaliação Anual de Desempenho dos empregados da Câmara Municipal compreenderá os seguintes conceitos: Ótimo, Muito Bom, Bom, Regular e Insuficiente.

Parágrafo único. O empregado sob avaliação terá o seu conceito, após a somatória da pontuação atingida, em conformidade com o total obtido, a saber:



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS. : _____

- I - de 35 a 39 pontos - Ótimo;
- II - de 30 a 34 pontos - Muito Bom;
- III - de 21 a 29 pontos - Bom;
- IV - de 11 a 20 pontos - Regular;
- V - até 10 pontos - Insuficiente.

Art.16 A Avaliação de que trata esta Resolução é facultativa para os empregados comissionados, ficando a critério da Câmara Municipal de Guararema a sua realização, com vistas a assegurar a eficiência do serviço público.

CAPÍTULO V

DO PROCEDIMENTO DE ANÁLISE DE INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO

Art.17 A Avaliação Anual de Desempenho que tiver por resultado o conceito insuficiente será submetida à Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho, a ser composta por 3(três) empregados da Câmara, sendo pelo menos 2(dois) deles empregados do quadro de empregos permanentes de provimento efetivo, designados pelo Presidente da Câmara, que indicará, dentre eles, o seu Presidente.

§1º O Presidente da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho designará como Secretário um dos seus membros.

§2º Não poderá participar da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho o cônjuge, o companheiro ou o parente do empregado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o 3º (terceiro) grau.

Art.18 O procedimento de Análise de Insuficiência de Desempenho, referente ao empregado que esteja afastado do exercício de suas atividades, ficará suspenso até o retorno do mesmo.

Art.19 O prazo para a conclusão do procedimento de Análise de Insuficiência de Desempenho será 30(trinta) dias, contados da data da publicação da Portaria que nomear a Comissão prevista no artigo 17, admitida a prorrogação, quando as



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS.: _____

circunstâncias o exigirem, por requerimento da Comissão e com autorização do Presidente da Câmara.

Parágrafo único. As reuniões da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho serão registradas em atas, que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Art.20 A instrução do procedimento obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao empregado a ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art.21 O empregado será citado para apresentar defesa, no prazo de 10(dez) dias, podendo arrolar testemunhas, produzir provas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§1º Ao empregado é assegurado o direito de ter vista do procedimento, desde o início, podendo, a todo o tempo, fazer-se acompanhar por advogado.

§2º O Presidente da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§3º Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato independer de conhecimento especial de perito.

Art.22 O empregado poderá arrolar até 3(três) testemunhas.

§1º A Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho poderá, a seu exclusivo critério, arrolar outras testemunhas que entenda pertinentes.

§2º Se a testemunha for indicada pelo empregado, deverá por ele ser conduzida a depor, na data determinada pela Comissão, sob pena de preclusão.

Art.23 O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito, salvo se pequenas anotações.

§1º As testemunhas serão inquiridas separadamente.



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS. : _____

§2º Na hipótese de depoimentos contraditórios ou que se infirmem, pode ser realizada acareação entre os depoentes.

§3º A fim de assegurar o princípio do contraditório, os depoimentos serão prestados na ordem seguinte:

I - testemunhas da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho;

II - testemunhas do empregado;

III - empregado.

Art.24 Considerar-se-á revel o empregado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal, ou deixar de comparecer ao interrogatório.

Parágrafo único. A revelia será declarada, por termo, nos autos do processo.

Art.25 Apreciada toda a documentação acostada aos autos, a Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

Parágrafo único. O relatório será sempre conclusivo quanto à exoneração ou não do empregado.

Art.26 O procedimento de Análise de Insuficiência de Desempenho, com o relatório da Comissão, será remetido ao julgamento do Presidente da Câmara.

Parágrafo único. O Presidente acolherá ou não o relatório da Comissão de Análise de Insuficiência de Desempenho, cuja decisão fundamentada será publicada em Portaria.

Art.27 Caso não seja aplicável a exoneração do empregado, deverá este ser submetido à capacitação e/ou treinamento indicados prazos pela Gerência Legislativa, visando à melhoria de seu desempenho.

§1º A Gerência Legislativa será responsável por indicar a capacitação e/ou o treinamento interno ou externo, bem como



CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA

ESTADO DE SÃO PAULO

FLS.: _____

por proporcionar os meios para que o empregado possa realizá-los.

§2º As indicações de capacitação e/ou de treinamento, bem como a comprovação da realização dos mesmos serão arquivados no prontuário do empregado.

CAPÍTULO VI DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.28 A capacitação e/ou treinamento disposto no artigo 27 também se aplicam ao empregado avaliado com conceito regular.

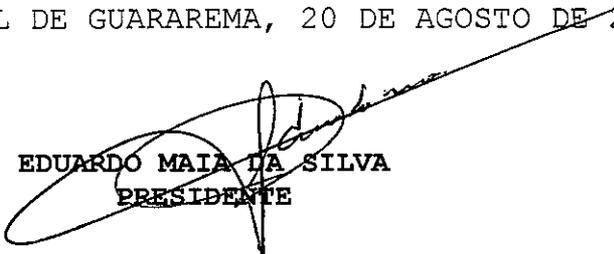
Art.29 Os prazos previstos nesta Resolução começam a correr a partir da data da cientificação ou publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo único. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia que não houver expediente na Câmara Municipal, ou se este for encerrado antes da hora normal.

Art.30 Os formulários do procedimento para a Avaliação Anual de Desempenho serão estabelecidos por Portaria.

Art.31 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CÂMARA MUNICIPAL DE GUARAREMA, 20 DE AGOSTO DE 2013.


EDUARDO MAIA DA SILVA
PRESIDENTE

Autor: Mesa da Câmara