Câmara Municipal de Ouro Branco

PORTARIA CMOB 55 /2020

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE CONCESSÃO DE PROMOÇÃO E PROGRESSÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE OURO BRANCO.

O presidente da Câmara Municipal de Ouro Branco, no uso de suas atribuições legais, especialmente, das que lhe são conferidas pelo artigo 41 da lei orgânica do município de Ouro Branco, **CONSIDERANDO**:

I- O disposto nos §§§ 1º, 2º e 3º do art. 2º da Lei Municipal promulgada 2.301/2018 que assegura "ao servidor público, ocupante de cargo público em caráter efetivo, movimentação sob-requisitos de mérito, objetivamente apurado, e tempo de serviços, nas escalas de padrões de vencimento dos diversos níveis da classe a que pertença o mencionado cargo";

II- que, na forma do artigo 104, § 1º da lei orgânica do município- LOM, o servidor público municipal "para fins de promoção e progressão na carreira, além dos critérios estabelecidos na legislação pertinente, será adotado o sistema de avaliação de desempenho;

III- que a avaliação de desempenho visa, fundamentalmente, apurar a eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial;

IV- que, para fins de progressão, o servidor deverá cumprir o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício no cargo;

V- que para fins de promoção, o servidor deverá apresentar certificados de conclusão de cursos de qualificação;

VI- que, os requisitos para fins de movimentação de carreira dos servidores efetivos da Câmara Municipal se encontram regulamentados no incisos I ao XIII da Lei municipal 1.530/2005;

RESOLVE:

Art. 1º- A avaliação de desempenho visa, fundamentalmente à apuração da eficiência do servidor e a qualidade de seu trabalho, em função dos objetivos específicos de seu cargo, bem como analisar seu potencial.

§1º O desempenho do servidor é objeto de autoavaliação (Anexo I) e de avaliação geral (Anexo II) que será realizada por uma Comissão de Avaliação de desempenho, composta pelos servidores ocupantes dos cargos de Diretor de Controle Orçamentário e Financeiro, Diretor Administrativo e pelo Procurador do Legislativo.

§2º O desempenho do servidor é permanentemente avaliado com o objetivo de se apurarem pelo menos os seguintes fatores:

I- assiduidade: objetiva verificar a freqüência do servidor ao local de trabalho;

II- Disciplina: objetiva observar a capacidade de obediência ás normas legais e ordens hierárquicas; a capacidade de relacionamento e de comportamento;

III- Capacidade de iniciativa: Objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas e orientação superior ou em situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas que vem sendo submetido. Procura ainda analisar a capacidade do servidor de desenvolver novos padrões de pensamento e o comportamento pró-ativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

IV- Produtividade: Objetiva analisar a capacidade produtiva de trabalho de determinado espaço e tempo;

V- Responsabilidade: Objetiva analisar o cuidado que o servidor dispensa aos recursos financeiros e materiais sob sua responsabilidade, a ética, o sigilo profissional e a natureza do cargo;

VI- Qualidade do trabalho: Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

VII- Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho;

VIII- Aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos;

IX- Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado.

X- Administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

XI- Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zela na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

XII- Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;

XIII- Capacidade de trabalho em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe,valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

§2º- Cada um dos requisitos elencados anteriormente, terá valoração de 01 (um) a 10 (dez), sendo que a nota final será média dos somatórios atribuídos pelo servidor e por cada membro da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§3º- Para fazer jus a progressão o servidor deverá alcançar desempenho favorável, com, no mínimo, 70% (setenta por cento) do número máximo de pontos obtidos no sistema de avaliação.

§4º- O interessado que não obtiver conceito favorável na avaliação poderá interpor pedido de reconsideração para a Comissão de Avaliação de Desempenho, ou ainda, interpor recurso, no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da divulgação do resultado, para Mesa Diretora da Câmara Municipal.;

Art. 2º- A avaliação desempenho dos servidores municipais é feita pelo menos uma vez a cada ano, preferencialmente, na segunda quinzena do mês de julho.

Art. 3º- Não se concede a promoção ou progressão ao servidor cujo desempenho não tenha sido avaliado no período interstício.

Art. 4º- Os avaliadores poderão valer-se de informações gerenciais, histórico funcional e de outros critérios de pesquisa que julgarem necessários para a consecução dos objetivos estabelecidos na presente Portaria.

Art. 5º- O processo de avaliação será conduzido pela Comissão de Avaliação de Desempenho sob a presidência do servidor ocupante do cargo de Diretor de Controle Orçamentário e Financeiro.

§1º- O Presidente da Comissão de Avaliação de Desempenho, na qualidade de responsável pelo setor de recursos humanos da Câmara Municipal, deverá convocar os demais membros da Comissão para que, no prazo máximo de 30 (trinta) dias realize o procedimento de avaliação.

Art. 6º- A Comissão de Avaliação será responsável por avaliar os certificados (artigo 10 da Lei Municipal Promulgada 2.301/2018) apresentados para a contagem da pontuação prevista no artigo 11 da Lei Municipal Promulgada 2.301/2018, nos casos de promoção.

Art. 7º Os requerimentos de progressão serão instruídos com comprovante de avaliação favorável do servidor e com a certidão de contagem de tempo que comprove o cumprimento no último padrão de vencimento, do interstício, de 02 (dois) anos, de exercício no cargo.

Art. 8º- Os requerimentos de promoção serão instruídos com comprovante de avaliação favorável do servidor, com a certidão que comprove que o servidor se encontra no último padrão de vencimento do nível inferior, certificados que comprovem capacitação do servidor, conforme estabelecido nos artigos 10 e 11 da Lei Municipal Promulgada 2.301/2018 e certidão de contagem de tempo que abranja o interstício de tempo em que esteve no nível inferior.

Art. 9º O ocupante do cargo em comissão, na forma, do §4º do inciso V do art. 12 da Lei Municipal Promulgada 2.301/2018 poderá concorrer à progressão, no cargo de que seja titular em caráter efetivo.

Art.10º- O servidor efetivo nomeado para o cargo de Diretor Administrativo, Diretor de Controle Orçamentário e Financeiro ou de Procurador Legislativo, quando se sujeitar ao processo de avaliação, será substituído na Comissão de Avaliação de Desempenho pelo servidor efetivo ocupante do cargo de Procurador Geral do Legislativo.

Art. 11º. Revogadas as disposições em contrário, esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação.

Ouro Branco, 25 de junho de 2020.

Leandro Marcelo Souza

Presidente da Câmara Municipal de ouro Branco