



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

RESOLUÇÃO Nº 013/2010

*Aprova o Regulamento de Progressão e
Promoção dos Servidores da Câmara
Municipal de Cordeiro – RJ.*

O Presidente da **CÂMARA MUNICIPAL DE CORDEIRO**, Estado do Rio de Janeiro, no uso de suas atribuições legais promulga a seguinte

Resolução:

**CAPÍTULO I
DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL**

Art. 1º A Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 34 da Resolução nº 001 de 24 de março de 2010, designada pelo Presidente da Câmara Municipal de Cordeiro, reunir-se-á 60 (sessenta) dias antes dos períodos destinados à progressão estabelecida no art. 17 da referida Resolução ou quando houver interesse da Administração em preencher as vagas existentes por promoção, prevista no art. 26 da mesma Resolução, com vistas a:

I – solicitar a identificação dos servidores que adquiriram direito à progressão ou à promoção;

II – apurar os resultados dos instrumentos de avaliação de desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;

III – analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões e promoções com base no resultado obtido nos instrumentos de avaliação de desempenho dos servidores;

IV – elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à progressão;



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

V – divulgar os quantitativos de classes que serão preenchidos por promoção;

VI – elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que poderão concorrer à promoção;

VII – decidir sobre os recursos manifestados contra os atos a que se referem os incisos IV e VI deste artigo;

VIII – preparar o relatório final de seus trabalhos e encaminhá-lo ao Presidente da Câmara.

Art. 2º Caberá ao Chefe Administrativo ou de Finanças da Câmara promover:

I – a apuração do interstício cumprido pelo servidor;

II – o preenchimento do item denominado identificação no Formulário de Avaliação de Desempenho;

III – a distribuição e o recolhimento do Formulário de Avaliação de Desempenho às chefias e aos servidores, para auto-avaliação;

IV – as medidas cabíveis para que o Formulário de Avaliação de Desempenho seja devolvido no tempo previsto, devidamente preenchido;

V – o levantamento das classes vagas a serem preenchidas por promoção.

Art. 3º O resultado dos trabalhos da Comissão de Desenvolvimento Funcional será publicado em órgão de divulgação oficial da Câmara, a partir da data de sua conclusão.

Art. 4º Os servidores que se julgarem prejudicados pelos resultados apresentados terão o prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da data da respectiva publicação, para recorrer à Comissão de Desenvolvimento Funcional, que se manifestará nos 10 (dez) dias úteis subsequentes.

Parágrafo único. Havendo alteração dos resultados, a Comissão de Desenvolvimento Funcional fará nova publicação.

MS



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

**CAPÍTULO II
DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO**

Art. 5º A contagem do tempo efetivamente trabalhado será feita com base nos assentamentos funcionais dos servidores.

§ 1º Serão computados, como de efetivo exercício, as férias, as faltas justificadas e os demais períodos de afastamento assim previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Cordeiro.

§ 2º A pena de suspensão cancela a contagem dos interstícios previstos nos artigos 18, inciso II e 26, inciso I da Resolução nº 001/2010, iniciando-se nova contagem no dia subsequente ao término da penalidade.

**CAPÍTULO III
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 6º Para a apuração do merecimento será adotado um único instrumento de avaliação de desempenho para todos os servidores da Câmara Municipal.

Art. 7º O Formulário de Avaliação de Desempenho registrará os seguintes fatores:

- I – qualidade do trabalho produzido;
- II – comprometimento com os resultados organizacionais;
- III – colaboração;
- IV – assiduidade e pontualidade;
- V – relacionamento interpessoal;
- VI – criatividade;
- VII – participação em curso realizado pela Câmara ou por iniciativa do servidor.

Art. 8º O instrumento de avaliação de desempenho constitui o Anexo I deste Regulamento.



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

Art. 9. As definições dos fatores de avaliação de desempenho estão estabelecidas no próprio instrumento de avaliação de desempenho previsto no Anexo I desta Resolução.

Art. 10. A cada fator de avaliação correspondem 3 (três) situações de desempenho representadas por conceitos, de acordo com o estabelecido no próprio instrumento de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Os conceitos de desempenho expressam os graus a serem atribuídos aos servidores em cada um dos fatores de avaliação.

Art. 11. Cada situação de desempenho possui um determinado valor em pontos, conforme ponderação estabelecida para os fatores de avaliação e apresentada no Anexo II deste Regulamento.

Parágrafo único. Os pontos atribuídos aos conceitos de desempenho estão estabelecidos, por fatores, no Anexo III deste Regulamento.

CAPÍTULO IV

DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 12. O preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho será realizado, anualmente, pela chefia imediata à qual o servidor estiver subordinado e pelo próprio avaliado.

Art. 13. Os avaliadores deverão:

I – atribuir, ao servidor avaliado, um conceito para cada fator compatível com o desempenho demonstrado preenchendo, no Formulário de Avaliação de Desempenho, o campo destinado para tal fim;

II – avaliar cada servidor com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, no sentido de eliminar a influência de efeitos emocionais e opiniões pessoais no processo de avaliação;

III – discutir com o servidor os resultados da avaliação realizada por eles e pelo próprio servidor;



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

IV – encaminhar os Formulários de Avaliação de Desempenho devidamente preenchidos e assinados à Comissão de Desenvolvimento Funcional, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de seu recebimento;

§ 1º A discussão mencionada no inciso III deste artigo terá como objetivo encontrar um denominador comum entre o resultado obtido na avaliação de desempenho realizada pela chefia e a apresentada pelo servidor.

§ 2º Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado de avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, à chefia e ao servidor avaliado, nova avaliação.

§ 3º Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação.

§ 4º Ratificadas, pela chefia e pelo servidor, a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§ 5º Para pronunciar-se a favor de uma das avaliações mencionadas no § 2º deste artigo, a Comissão poderá consultar outras chefias ou servidores que usufruam ou tenham usufruído, no último ano, dos resultados do trabalho produzido pelo servidor avaliado.

§ 6º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia imediata.

§ 7º As chefias deverão enviar, sistematicamente, ao órgão responsável pela manutenção dos assentamentos funcionais dos servidores, os dados e informações necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

Art. 14. Os servidores, quando em processo de auto-avaliação, deverão atribuir, a si próprios, para cada fator, um conceito compatível com seu desempenho preenchendo, no instrumento de avaliação, o campo destinado para tal fim.

Parágrafo único. O servidor deverá limitar-se a registrar o conceito referente à sua atuação no período e não ao que poderia ter sido, em função de sua capacidade.



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

Art. 15. Caberá a Comissão de Desenvolvimento Funcional:

I – orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e cuidados relativos à avaliação de desempenho;

II – apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando e totalizando, no item “Apuração Total” do Formulário de Avaliação de Desempenho, os pontos obtidos em cada fator, valendo-se da Tabela de pontos constante do Anexo III deste Regulamento;

III – convocar os avaliadores para prestarem esclarecimento e, caso se constate erros, distorções ou divergências substanciais entre os resultados apresentados pela chefia e pelo servidor avaliado, determinar a realização de nova avaliação de desempenho, se for o caso, conforme o disposto no art. 14 deste Regulamento.

**CAPÍTULO V
DA PROGRESSÃO**

Art. 16. De acordo com o art. 16 da Resolução nº 001/2010, progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento,

Art. 17. As progressões ocorrerão 1 (uma) vez ao ano, no mês de Maio.

Art. 18. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I – cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre, após os 3 (três) anos de estágio probatório;

II – ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 34 da Resolução nº 001/ 2010 e de acordo com as normas previstas neste Regulamento.

Parágrafo único. Para alcançar o grau mínimo indicado no inciso II deste artigo o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho.

Art. 19. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

[Handwritten signature]



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

Art. 20. O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 18 deste Regulamento passará automaticamente para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e as anotações de ocorrências para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 21. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir o novo interstício de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 22. Os efeitos financeiros decorrentes da progressão prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor a partir do mês subsequente à sua concessão.

Art. 23. As chefias deverão registrar as informações e os dados necessários à aferição de desempenho de seus subordinados.

**CAPÍTULO VI
DA PROMOÇÃO**

Art. 24. De acordo com o art. 25 da Resolução nº 001/2010, promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério de merecimento.

Parágrafo único. A promoção se processará a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho, e dependerá sempre de existência de vaga e disponibilidade financeira.

Art. 25. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I – cumprir o interstício mínimo de 5 (cinco) anos na classe a que pertence de acordo com o art. 26, inciso I da Resolução nº 001/2010;

II – ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas 3 (três) últimas avaliações de desempenho.

§ 1º O grau mínimo a que se refere o inciso II deste artigo é aquele definido no parágrafo único do art. 19 deste Regulamento.

[Handwritten signature]



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

§ 2º A promoção será concedida com base nos resultados das avaliações de desempenho dos servidores nas classes dos cargos a que pertencem.

Art. 26. Terá a preferência para promoção, em caso de empate na classificação, o servidor que contar maior tempo de serviço público na Câmara Municipal de Cordeiro e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 27. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor a partir do mês subsequente à sua concessão.

**CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 28. Os atos concedendo a progressão ou a promoção obedecerão, rigorosamente, à ordem das listas de classificação.

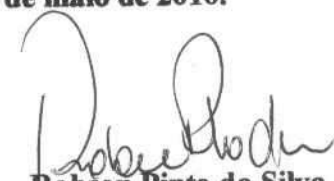
Art. 29. Constituem partes integrantes deste Regulamento os Anexos I, II e III, que o acompanham.

Art. 30. Este Regulamento entrará em vigor na data de sua publicação.

Sala das Sessões Juscelino Kubitschek, 24 de maio de 2010.


Maria Helena Coelho Pinto
Presidente


Julio André Siqueira Vieitas
1º Secretário


Robson Pinto da Silva
Vice-Presidente


Anísio Coelho Costa
2º Secretário



Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
NOME: _____			
MATRICULA: _____		LOTAÇÃO: _____	
CARGO: _____			
CHEFIA IMEDIATA: _____			
CONCEITUAÇÃO			
Com base no quadro ao lado, preencha, abaixo, o campo denominado Conceito.	Não Atingiu as Expectativas	Atingiu Satisfatoriamente as Expectativas	Superou as Expectativas
	NA	S	SE
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
FATORES	CONCEITO	SUBTOTAL PONTOS	
01 – QUALIDADE DO TRABALHO PRODUZIDO Este fator destina-se a verificar se o servidor observa os padrões de qualidade estabelecidos pela Câmara para a realização dos trabalhos que lhe são atribuídos. Ao analisar este fator, considerar também o cuidado com a apresentação do conteúdo e a observância dos prazos definidos para a realização dos mesmos.			
02 – COMPROMETIMENTO COM OS RESULTADOS ORGANIZACIONAIS Este fator destina-se a verificar o nível de comprometimento do avaliado com o trabalho que			

MA



Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo

realiza, medindo sua capacidade para entregar-se plenamente ao exercício de suas funções e para aplicar seus conhecimentos na solução de problemas e na obtenção dos resultados pretendidos pela Câmara, observados os prazos e os padrões de qualidade estabelecidos.		
03 – COLABORAÇÃO Este fator destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Câmara Municipal na execução das atividades diárias, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.		
FATORES	CONCEITO	SUBTOTAL PONTOS
04 – ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE Este fator destina-se a aferir a frequência do servidor ao local de trabalho e sua capacidade para observar os horários estabelecidos.		
05 – RELACIONAMENTO INTERPESSOAL Este fator destina-se a considerar a habilidade do avaliado para relacionar-se com a chefia, os colegas de trabalho e o público em geral.		
06 – CRIATIVIDADE Este fator destina-se a analisar a capacidade do servidor para desenvolver novos padrões de pensamento, ter idéias originais e propor soluções alternativas aos problemas surgidos no trabalho.		

23



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

07 – PARTICIPAÇÃO EM CURSO REALIZADO PELA CÂMARA OU DE INICIATIVA DO SERVIDOR Para preencher este fator não é necessário atribuir conceito, basta buscar, na Tabela de Pontos abaixo relacionada, a pontuação adequada à carga horária do curso realizado. Dispor o resultado encontrado na coluna denominada Subtotal deste Formulário.		
RESULTADO: Total de pontos obtidos no formulário (soma dos subtotais obtidos em cada fator de avaliação).		
Assinatura do Avaliador		Data
Assinatura do Servidor		Data

PARTICIPAÇÃO EM CURSO REALIZADO PELA CÂMARA OU POR INICIATIVA DO SERVIDOR – TABELA DE PONTOS

CARGA HORÁRIA DOS CURSOS OU EVENTOS REALIZADOS PELO SERVIDOR	PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA
Até 30h	10
Acima de 30 até 60h	20
Acima de 60h	30

[Handwritten signature]



Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo

ANEXO II
PONDERAÇÃO DOS FATORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FATORES	PESOS %
Qualidade do Trabalho Produzido	40
Comprometimento com os Resultados Organizacionais	15
Colaboração	15
Assiduidade e Pontualidade	5
Relacionamento Interpessoal	10
Criatividade	5
Participação em Curso Realizado pela Câmara ou por Iniciativa do Servidor	10
TOTAL	100

133



**Estado do Rio de Janeiro
Câmara Municipal de Cordeiro
Poder Legislativo**

ANEXO III

PONTUAÇÃO ATRIBUÍDA AOS FATORES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FATORES/ CONCEITUAÇÃO	NA	S	SE
Qualidade do Trabalho Produzido	40	80	120
Comprometimento com os Resultados Organizacionais	15	30	45
Colaboração	15	30	45
Assiduidade e Pontualidade	5	10	15
Relacionamento Interpessoal	10	20	30
Criatividade	5	10	15
Participação em Curso Realizado pela Câmara ou por Iniciativa do Servidor	10	20	30
TOTAL	100	200	300

Handwritten signature