



Câmara Municipal de Itapemirim
Estado do Espírito Santo

PROMULGAÇÃO

O **Presidente da Câmara Municipal de Itapemirim** – Estado do Espírito Santo, no uso das suas atribuições que lhe confere o Regimento Interno e a Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal de Itapemirim **APROVA** e ele **PROMULGA** a seguinte Resolução:

RESOLUÇÃO N. 101/2013

REGULAMENTA A AVALIAÇÃO PERÍODICA DE DESEMPENHO DE QUE TRATA A LEI Nº. 2.442 DE 12 DE JULHO DE 2011, ARTIGO 29 DA LEI Nº. 1.079 DE 28 DE FEVEREIRO DE 1990, AOS SERVIDORES DO PODER LEGISLATIVO MUNICIPAL DE ITAPEMIRIM/ES.

Art. 1º - Esta Resolução estabelece normas básicas sobre a avaliação e desempenho no âmbito do Poder Legislativo Municipal de Itapemirim, aos servidores públicos do legislativo municipal.

Art. 2º - A avaliação de desempenho tem como objetivo subsidiar o desenvolvimento profissional e é requisito para a efetivação do servidor após o cumprir o estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício do cargo, nos termos dos Planos de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Legislativo Municipal.

Art. 3º - Estágio probatório é o período dos 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício, em que o servidor, nomeado para cargo de provimento efetivo, mediante aprovação em concurso público, é submetido à Avaliação Especial de Desempenho, como condição para aquisição de estabilidade.

Art. 4º - A Avaliação Especial de Desempenho, realizada anualmente, constitui-se de um conjunto de ações planejadas e coordenadas, com vistas ao acompanhamento contínuo do desempenho do servidor durante o período de estágio probatório, verificando sua aptidão e capacidade para o exercício das atribuições inerentes ao respectivo cargo, por intermédio dos seguintes critérios:

I – assiduidade: relacionada à frequência, à pontualidade e a cumprimento da carga horária de trabalho;

II - disciplina: relacionada ao cumprimento de obrigações e ao respeito às normas vigentes e à hierarquia funcional;



Câmara Municipal de Itapemirim
Estado do Espírito Santo

III – iniciativa:

- a) relacionada à habilidade de propor ideias, visando à melhoria de procedimentos e rotinas de atividades;
- b) relacionada à produtividade;

IV – produtividade:

- a) relacionada à capacidade de administrar tarefas no seu cotidiano e priorizá-las, de acordo com os correspondentes graus de relevância;
- b) relacionada à dedicação quanto ao cumprimento de metas e à qualidade do trabalho executado;

V – responsabilidade: relacionada ao comprometimento com seus deveres e atribuições, ao atendimento dos prazos e ao aprimoramento dos resultados dos trabalhos desenvolvidos.

Art. 5º - As orientações gerais, relativas à Avaliação Especial de Desempenho, serão de responsabilidade da Comissão de Avaliação, por intermédio do Gerente de Recursos Humanos, deverá:

- I – desenvolver metodologia de avaliação;
- II – definir parâmetros de avaliação e pontuação;
- III - traçar procedimentos;
- IV – realizar demais atividades pertinentes.

Art. 6º - Deverão ser constituídas, no prazo de até 45 (quarenta e cinco) dias, contados a partir da publicação desta resolução:

I – Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD, por ato do Presidente da Câmara Municipal de Itapemirim;

§1º - A comissão de que trata este artigo deverá:

- 1 – Ser única e permanente;
- 2 – Atuar, de forma imparcial e objetiva, obedecendo aos princípios de legalidade, da publicidade, da impessoalidade, da moralidade, da eficiência, do contraditório e da ampla defesa;



Câmara Municipal de Itapemirim
Estado do Espírito Santo

3 – Ser constituída por um número ímpar de membros, com identificação do servidor que a presidirá.

§2º - Somente poderão integrar a comissão de que trata este artigo servidores efetivos em exercício no mesmo órgão em que esteja constituída a comissão, desde que não se encontrem em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§3º - As atividades dos membros da comissão de que trata o inciso I deste artigo, incluindo as do presidente, serão exercidas sem remuneração adicional e sem prejuízo das atribuições inerentes aos respectivos cargos ou funções.

§4º - Independentemente de haver vedação pela Lei nº. 2.442 de 12 de julho de 2011, todos os servidores, mesmo que tenham nível de escolaridade e funcional superior ao dos membros da CEAD, serão avaliados pela mesma comissão, visto que nos quadros da CMI só existem 03 (três) servidores que já passaram pelo estágio probatório.

Art. 7º - As sessões da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD, deverão ser realizadas com a presença de todos os seus membros e serão registradas em atas.

Parágrafo único – Em questões que dependam de definição por votação de seus membros, a comissão de que trata o “caput” deste artigo decidirá pela maioria absoluta de votos.

Art. 8º - Participarão de Avaliação Especial de Desempenho do servidor:

I – o superior imediato e o mediato;

II – a Comissão Especial de Avaliação e Desempenho – CEAD;

III – o setor de Recursos Humanos da CMI.

Art. 9º - Aos profissionais diretamente envolvidos na Avaliação Especial de Desempenho do servidor caberá:

I – proporcionar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho, identificando dificuldades e efetuando ações para resolução de problemas;

II – orientar o servidor no desenvolvimento das atribuições inerentes ao seu cargo;

III – verificar o grau de adaptação e avaliar a necessidade de submeter o servidor a programas de capacitação.

Parágrafo único – Além das atribuições previstas no “caput” deste artigo, cabe:



Câmara Municipal de Itapemirim
Estado do Espírito Santo

1 – ao setor de Recursos Humanos da CMI implementar a Avaliação Especial de Desempenho em seu âmbito de atuação;

2 – à chefia imediata avaliar o servidor no desempenho de suas atribuições;

3 – à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD:

a) acompanhar o período de estágio probatório;

b) analisar motivadamente a Avaliação Especial de Desempenho e expedir relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou de exoneração.

4 – à Comissão Especial de Avaliação e Desempenho – CEAD:

a) analisar conclusivamente a Avaliação Especial de Desempenho e referendar a proposta de confirmação ou exoneração do servidor, à visa do relatório circunstanciado sobre sua conduta e desempenho;

b) apreciar e manifestar-se conclusivamente sobre os recursos impetrados pelo servidor.

Art. 10 – Os membros da comissão de que trata o art. 5º desta resolução ficam impedidos de exercer as atribuições previstas no art. 8º deste decreto, quando se tratar de servidor em estágio probatório que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§1º - No caso de ocorrência da situação discriminada no “caput” deste artigo, o membro da comissão ficará impedido de emitir relatório sobre a avaliação daquele servidor específico em que for detectado o grau de parentesco.

§2º - Havendo o afastamento de um dos membros da comissão, nos termos dos §1º deste artigo, fica o Presidente da CMI responsável por designar membro substituto, que poderá ser servidor que ainda não tenha cumprido o estágio probatório.

Art. 11 – Durante o período de estágio probatório, o servidor não poderá ser afastado ou licenciado do seu cargo, exceto:

I – quando o nomeado para o exercício de cargo em comissão no mesmo órgão de sua lotação de origem.

Parágrafo único – Fica suspensa, para efeito de estágio probatório, a contagem de tempo dos períodos de afastamento para tratamento de saúde.



Câmara Municipal de Itapemirim
Estado do Espírito Santo

Art. 12 – No decorrer do estágio probatório e para fins da Avaliação Especial de Desempenho, o servidor será submetido a avaliação anuais, promovidas pelo CAD.

Art. 13 – Decorridos 36 (trinta e seis) meses do estágio probatório, o Gerente de Recursos Humanos encaminhará à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD, no prazo de 30 (trinta) dias, relatório circunstanciado, elaborado pela Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor avaliado.

§1º - Recebido o relatório circunstanciado a que se refere o “caput” deste artigo, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD – poderá solicitar à Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD – informações complementares para referendar a proposta.

§2º - No caso de proposta de exoneração, a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD – dará ciência ao servidor, abrindo-lhe prazo de 10 (dez) dias para o exercício do direito ao contraditório e à ampla defesa.

§3º - Uma vez definida conclusivamente, a proposta será encaminhada pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD à deliberação do Presidente da Câmara de Vereadores de Itapemirim.

Art. 14 – Caberá ao Presidente da CMI a decisão final quanto à confirmação no cargo ou à exoneração do servidor, à vista da proposta encaminhada pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho – CEAD.

Parágrafo único – O ato de confirmação do servidor ou de exoneração deverá ser publicado no Diário Oficial da CMI e Diário Oficial do Estado.

Art. 15 – No prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados a partir da data de publicação desta Resolução, deverá a Controladoria da CMI expedir instrução para fins de aplicação da Avaliação Especial de Desempenho.

Art. 16 – Esta Resolução e duas disposições entram em vigor na data de sua publicação.

Itapemirim, 05 de novembro de 2013.

Waldemir Pereira Gama
Presidente CMI