



# *Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*

*Estado de São Paulo*

**RESOLUÇÃO** N° 0487/2007  
**PROJETO DE RESOLUÇÃO** N° 0023/2007  
**PROCESSO** N° 2367/2007

“Aprova o regulamento de progressão e promoção dos servidores efetivos e a avaliação dos servidores em estágio probatório da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos”.

O Vereador Joseph Raffoul, Presidente da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos, Comarca de Poá, Estado de São Paulo, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Resolução,  
 A Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos,

## **RESOLVE**

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

Art. 1º. A Comissão de Desenvolvimento Funcional, designada pelo Presidente da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos, a que se refere o artigo 26 da Resolução n.º 479, de 05 de dezembro de 2006, (Plano de Cargos e Vencimentos) reunir-se-á 90 (noventa) dias antes dos períodos destinados à progressão ou quando houver interesse da Administração em preencher as vagas existentes por promoção a fim de:

I – formular os critérios para aplicação dos recursos financeiros destinados, no orçamento, à concessão de progressão e promoção;

II – solicitar ao órgão de Gestão de Pessoas, a identificação dos servidores que adquiriram à progressão ou à promoção;

III – apurar o resultado dos formulários de avaliação de desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;

IV – analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões e promoções com base no resultado da avaliação de desempenho dos servidores;

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

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 V e VI deste artigo;



*Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*  
*Estado de São Paulo*

VIII – divulgar os quantitativos de cargos que serão preenchidos por promoção;

IX – preparar o relatório final dos trabalhos da Comissão e encaminhá-lo a Mesa da Câmara.

Art. 2º. Caberá ao órgão de Gestão de Pessoas:

I – apurar o interstício cumprido pelo servidor;

II – providenciar o preenchimento do item identificação nos formulários de avaliação de desempenho;

III – proceder à distribuição e o recolhimento dos formulários de avaliação de desempenho às chefias e aos servidores;

IV – tomar as medidas cabíveis para que os formulários de avaliação sejam devolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;

V – fazer o levantamento do número de vagas a serem preenchidas por promoção;

VI – propor programas de capacitação e desenvolvimento para os servidores com base nos resultados da avaliação de desempenho;

VII – desenvolver, em parceria com a Comissão de Desenvolvimento Funcional, programas permanentes de treinamento para as chefias.

VIII – analisar, em parceria com a Comissão de Desenvolvimento Funcional, resultados que possam evidenciar possíveis falhas durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores, inclusive dos que se encontrem em estágio probatório;

IX – estabelecer as áreas de concentração dos cursos, as instituições credenciadas e os critérios para aceitação de cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização,

X – definir as diretrizes para a ambientação dos servidores em estágio probatório.

Art. 3º. Ficarão impedidos de participar da Comissão de Desenvolvimento Funcional os servidores que estejam concorrendo à progressão ou promoção, fato que deverá ser comunicado ao Diretor Geral Legislativo, para fins de substituição.

Art. 4º O resultado das atividades realizadas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional será publicada em órgão de divulgação oficial ou em veículo de circulação no Município, a partir da data de sua conclusão.



# Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

128

Art. 5º. Os servidores que se julgarem prejudicados pelos resultados apresentados terão o prazo de 30 (trinta) dias úteis, a partir da data da respectiva publicação, para recorrer à Comissão de Desenvolvimento Funcional, que também se manifestará em 30 (trinta) dias úteis, a partir da data de recebimento dos recursos.

Parágrafo único. Em caso de alteração nos resultados, a Comissão de Desenvolvimento Funcional fará nova publicação.

## CAPÍTULO II DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 6º. A contagem de tempo efetivamente trabalhado será feita com base nos registros funcionais dos servidores.

Parágrafo único. Serão computados como de efetivo exercício as férias, as faltas justificadas e os demais períodos de afastamento assim previstos no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Ferraz de Vasconcelos.

Art. 7º. A pena de suspensão importará na interrupção da contagem dos dias efetivamente trabalhados para efeito de progressão e de promoção, retornando-se a contagem no dia subsequente ao término da penalidade.

§ 1º. O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à promoção e à progressão, mas o ato que as conceder ficará sem efeito, caso ele seja punido.

§ 2º. O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo padrão se, concluído o processo disciplinar, não sofrer penalidade.

## CAPÍTULO III DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 8º. A avaliação de desempenho dos servidores será baseada nos seguintes fatores de desempenho que deverão constar do formulário de avaliação:

- I – qualidade do trabalho
- II – Iniciativa
- III – Criatividade
- IV – Produtividade
- V – Competência interpessoal



# *Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*

*Estado de São Paulo*

VI – Responsabilidade com o trabalho

VII – Zelo por equipamentos

VIII – Aproveitamento em programas de capacitação

IX – Planejamento e organização do trabalho

X – Assiduidade e Pontualidade

§ 1º. Os fatores de desempenho foram definidos considerando-se os cargos do Plano de Cargos e Vencimentos da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

§ 2º. Os fatores de desempenho e suas respectivas definições são os que se encontram no item 3 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 9º. Para apuração do merecimento será adotado um único formulário de avaliação de desempenho para todos os servidores do Legislativo, podendo ocorrer variações aos pesos atribuídos aos fatores de desempenho, de acordo com o nível de instrução, complexidade e responsabilidade requerido para provimento do cargo.

§ 1º. O formulário de avaliação de desempenho é o que se encontra no item 7 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

§ 2º. Os pesos atribuídos aos fatores são os que constam do item 5 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 10. Para cada fator de desempenho correspondem 4 (quatro) graus que representam as dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização do trabalho.

Parágrafo único. Os graus e suas definições são os escritos no item 4 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

## **CAPÍTULO IV**

### **DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 11. O preenchimento do formulário de avaliação de desempenho será realizado pela chefia imediata a qual o servidor estiver subordinado e pelo próprio avaliado.



# Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

§ 1º. Para que a chefia imediata possa avaliar o desempenho do servidor é necessário que a mesma esteja exercendo suas funções por um período igual ou superior a 06 meses.

§ 2º. Caso o servidor esteja lotado em um órgão cuja chefia esteja ocupada há um período inferior ao estabelecido no parágrafo anterior, será avaliado pelo chefe do órgão hierarquicamente superior.

§ 3º. Não havendo na estrutura do órgão em que o servidor estiver lotado, chefia que esteja exercendo suas funções há pelo menos 06 (seis) meses, a Comissão deverá indicar o avaliador, que será designado pela Mesa da Câmara.

Art. 12. Os avaliadores deverão:

I – atribuir, ao servidor avaliado, um grau 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 avaliado os resultados da avaliação realizada visando obter consenso entre os resultados da avaliação efetuada por ele e a auto-avaliação feita pelo servidor;

IV – encaminhar formulários de avaliação de desempenho devidamente preenchidos e assinados à Comissão de Desenvolvimento Funcional, no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data de recebimento do respectivo formulário.

§ 1º. Será considerada substancial a divergência, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado), que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho.

§ 2º. Havendo, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado) divergência substancial, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar a chefia nova avaliação.

Art. 13. Os avaliados deverão:

I – atribuir a si próprio um grau para cada fator, compatível com o seu desempenho demonstrado no período, preenchendo no formulário de avaliação de desempenho o campo destinado para tal fim.

II – avaliar-se com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho real, e não o desempenho que poderia ter alcançado.



# *Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*

## *Estado de São Paulo*

III – discutir com sua chefia (avaliador) os resultados da avaliação visando obter consenso entre os resultados de sua auto-avaliação e a avaliação efetuada pela chefia (avaliador).

Art. 14. A Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá:

I – orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e operacionalização da avaliação de desempenho.

II – apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando o total de pontos obtido e o respectivo conceito final de avaliação de desempenho do servidor no formulário de avaliação de desempenho de acordo com a tabela de pontos previstas no item 6 do Sistema de Desempenho anexo a este regulamento.

III – convocar os avaliadores para prestarem esclarecimentos, caso se constatem falhas, distorções ou divergências substanciais e determinar a realização de nova avaliação, se for o caso.

### **CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO**

Art. 15. De acordo com o artigo 9º da Resolução 479, de 05 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a estruturação do plano de cargos e vencimentos da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos, progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos do cargo a que pertence, pelo critério de merecimento.

Art. 16. As progressões se processarão I (uma) vez por ano, no mês de outubro, e dependerão sempre de disponibilidade financeira.

Art. 17. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá cumulativamente:

I – ter cumprido interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

II – ter sido aprovado no estágio probatório;

III – ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional e de acordo com as normas previstas neste Regulamento.

IV – estar no efetivo exercício de seu cargo.

V – exercer suas funções com competência e buscar aprimoramento de suas rotinas, especificamente diante das seguintes situações:



# Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

a) quando ocupante de cargo ou função técnica, atender aos requisitos de formação acadêmica em cursos homologados;

b) ter cumprido o interstício mínimo dentro dos níveis de classes, através do período assim determinado por ocasião da investidura no cargo ou função e posterior enquadramento no Plano de Cargos e Vencimentos.

§ 1º. A progressão só poderá ser concedida ao servidor 6 (seis) meses após o cumprimento do estágio probatório, desde que haja disponibilidade financeira e tenha sido ele bem avaliado.

§ 2º. Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo, o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

§ 3º. O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no formulário de avaliação de desempenho, de acordo com o previsto no Sistema de Avaliação e Desempenho anexo a esta Resolução.

§ 4º. O servidor sofrerá progressões verticais nos níveis de classes a cada três anos, em avaliação correspondente a qualificação profissional, formação acadêmica e desempenho funcional, obedecendo as etapas das classes e níveis correspondentes ao seu enquadramento inicial.

Art. 18. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 19. Havendo disponibilidade financeira, o servidor que cumprir os requisitos estabelecidos no art. 17 deste Regulamento passará para o padrão de vencimento seguinte, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 20. Não havendo os recursos financeiros indispensáveis para a concessão da progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito a Câmara Municipal fará um escalonamento para pagamento aos servidores, onde terão preferência os servidores que contarem com os melhores resultados na avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Em caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar com o maior tempo de serviço público precederá os demais.

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



# Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Parágrafo único. A Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação entre outras opções.

Art. 22. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo serão pagos ao servidor 03 (três) meses após a data do período aquisitivo.

Art. 23. Os servidores que estiverem cedidos a outros órgãos da administração pública municipal, estadual ou federal poderão concorrer à progressão desde que estejam desempenhando funções correlatas às do cargo que ocupam no Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

§ 1º. Os servidores que estiverem afastados de seus cargos em decorrência de mandato eletivo não poderão concorrer à progressão.

§ 2º. Os servidores que se encontrarem afastados de seus cargos, na forma prevista no § 1º deste artigo, terão a contagem de tempo efetivamente trabalhado interrompida durante o período, reiniciando-se a contagem no dia subsequente de retorno ao trabalho.

Art. 24. As chefias deverão enviar, nos períodos determinados, ao órgão de Gestão de Pessoas da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos as informações e os dados necessários à aferição do desempenho de seus subordinados.

## CAPÍTULO VI DA PROMOÇÃO

Art. 25. De acordo com o artigo 17 da Resolução n.º 479, de 05 de dezembro de 2006, que dispõe sobre a estruturação do plano de cargos e vencimentos da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos, promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira, pelo critério do 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. 26. Para concorrer à promoção, o servidor deverá cumulativamente:

I – cumprir interstício mínimo de 05 (cinco) anos de efetivo exercício na classe em que se encontre;

II – ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional;



134

*Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*  
*Estado de São Paulo*

III – estar em efetivo exercício do cargo.

Parágrafo único. O grau mínimo a que se refere o inciso II deste artigo é de 70% (setenta por cento).

Art. 27 As promoções serão processadas pela Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos 1 (uma) vez por ano, até o mês de agosto.

§ 1º. Terá preferência para promoção o servidor que contar com o melhor resultado na avaliação de desempenho;

§ 2º. Terá preferência para promoção em caso de empate no resultado da avaliação de desempenho, o servidor que contar com maior tempo de efetivo serviço no cargo objeto da promoção e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 28. Somente poderá concorrer à promoção o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

Parágrafo único. A contagem de tempo efetivamente trabalhado será interrompida durante o período em que o servidor encontrar-se afastado nas formas previstas no Estatuto dos Servidores, reiniciando-se a contagem no dia subsequente de retorno ao trabalho.

Art. 29. O servidor que obtiver titulação superior à requerida para provimento no cargo terá o interstício previsto no inciso I deste artigo reduzido para 3 (três) anos.


§ 1º. A redução de que trata o caput deste artigo só será possível para as titulações adquiridas pelos servidores após o ingresso na Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

§ 2º Os cursos apresentados pelos servidores como pré-requisito para o ingresso no Quadro Permanente da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos não lhes darão direito à redução do interstício previsto no inciso I do art. 26 deste Regulamento.

Art. 30. O comprovante de curso que habilita o servidor a reduzir o interstício previsto no inciso I do art. 26 deste Regulamento é o diploma ou certificado expedido pela instituição formadora, registrado na forma da legislação em vigor.

Art. 31. As titulações a que se refere o art. 29 deste Regulamento só serão consideradas, para efeitos de redução do interstício previsto no inciso I do art. 26 uma única vez.

Art. 32. Caso não alcance o grau mínimo na avaliação de desempenho, mesmo que tenha obtido nova titulação, o servidor permanecerá na situação em que se encontra devendo, cumprir interstício de 5 (cinco) anos de exercício, para efeito de nova apuração de merecimento objetivando a promoção funcional.





135

*Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*  
*Estado de São Paulo*

Art. 33. Os efeitos financeiros decorrentes da promoção prevista neste Capítulo serão pagos ao servidor no mês de janeiro subsequente ao processamento de que trata o artigo 27.

**CAPÍTULO VII**  
**DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Art. 34. A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será baseada nos fatores de desempenho previstos no item 3 do sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Parágrafo único. Os pesos atribuídos aos fatores de desempenho são os que constam do item 5 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 35. A avaliação dos servidores em estágio probatório será realizada pela chefia imediata ou, em caso de rodízio do servidor, pela chefia a qual ficou subordinado por maior período de tempo.

Art. 36. A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será realizada semestralmente, em formulário específico e acompanhado de relatório de atividades trimestrais, totalizando 5 (cinco) avaliações.

§ 1º. Os 6 (seis) restantes serão destinados a levantamento de dados, elaboração de relatórios e pareceres a favor ou contra a ratificação da nomeação.

§ 2º. O formulário de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório é o que se encontra no item 7 do Sistema de Avaliação de Desempenho, anexo a este regulamento.


Art. 37. Aplicam-se aos servidores em estágio probatório, no que couber, o disposto neste regulamento e demais disposições previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Ferraz de Vasconcelos.

**CAPÍTULO VIII**  
**DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 38. As portarias concedendo a progressão ou a promoção obedecerão à ordem das listas de classificação.

Art. 39. Constitui parte integrante deste Regulamento o Anexo – Sistema de Avaliação de Desempenho, que o acompanha.

Art. 40. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.






Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

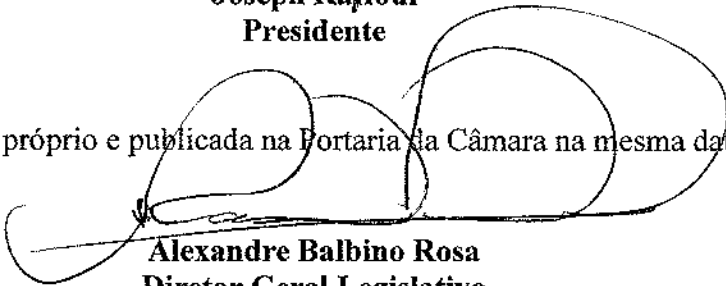
136

de 2007.

Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos, 03 de maio

  
**Joseph Raffoul**  
**Presidente**

Registrada no livro próprio e publicada na Portaria da Câmara na mesma data.

  
**Alexandre Balbino Rosa**  
**Diretor Geral Legislativo**



**ANEXO – SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**1. OBJETIVO**

O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos foi concebido a fim de contribuir para o desenvolvimento funcional do servidor na carreira, mediante promoção e progressão salarial, e também possibilitar a avaliação dos servidores que se encontrem em estágio probatório.

**2. OBJETIVOS**

**2.1. Geral**

Dotar a Câmara Municipal de um sistema que possa mensurar, de modo sistemático, a contribuição individual dos servidores, fornecendo dados que fundamentem os processos de promoção e progressão e avaliar o desempenho dos servidores em estágio probatório.

**2.2. Específicos**

- Servir de base para o crescimento profissional e pessoal dos servidores, bem como para a geração de resultados almejados pela Câmara.
- Definir, acompanhar e avaliar a contribuição do servidor da Câmara Municipal.
- Fornecer ao servidor orientações que o ajudem a melhorar seu desempenho.
- Subsidiar as ações da Câmara quanto à capacitação, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.
- Gerar informações básicas para outros tipos de movimentação funcional do servidor na Câmara.

**3. FATORES DE DESEMPENHO PARA OS SERVIDORES EFETIVOS E EM ESTÁGIO PROBATÓRIO.**

Os fatores de desempenho representam as dimensões do trabalho a ser realizado e foram definidos considerando-se os cargos do Plano de Cargos e Carreiras e das dimensões de eficiência e eficácia necessárias para o alcance da efetividade da Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

I – Qualidade do trabalho – Competência para realizar o trabalho mediante a aplicação correta e adequada dos conhecimentos requeridos pela natureza do trabalho.

II – Iniciativa – Capacidade de pensar e agir eficazmente diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas, evitando problemas no ambiente de trabalho.



# Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

III – Criatividade – Habilidade e flexibilidade para buscar novas alternativas e/ou formas de trabalho e propor mudanças capazes de tornar o trabalho mais produtivo e eficaz.

IV – Produtividade – Habilidade para realizar tarefas em tempo reduzido, com qualidade ou com o aumento da qualidade sobre os serviços realizados.

V – Competência interpessoal – Habilidade para interagir com as pessoas e relacionar-se com colegas, chefes e demais servidores, mantendo relações de trabalho produtivas.

VI – Responsabilidade com o trabalho – Capacidade para direcionar suas atividades para o alcance dos resultados almejados pela Câmara, demonstrando responsabilidade e comprometimento com suas obrigações funcionais, prazos estabelecidos e metas.

VII – Zelo por equipamentos e materiais – Habilidade e cuidado na utilização/operação de equipamentos, máquinas, veículos e materiais relacionados com a natureza de suas atividades, zelando por mantê-los em condições de uso.

VIII – Aproveitamento em programas de capacitação – Capacidade para aplicar os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação internos e/ou externos, bem como disseminá-los no ambiente de trabalho, visando melhoria da administração municipal.

IX – Planejamento e organização do trabalho – Habilidade para planejar e organizar um conjunto de ações, atividades e responsabilidades, estabelecendo uma escala de prioridades, evitando desperdícios e tornando a qualidade premissa e não consequência.

X – Assiduidade e Pontualidade – Atitude de responsabilidade e compromisso funcional com a presença efetiva e com os horários de sua jornada de trabalho.

## 4. GRAUS ATRIBUÍDOS AOS FATORES

A escala utilizada para avaliação de desempenho dos servidores efetivos e em estágio probatório, é constituída de fatores e graus. Aos fatores, previamente definidos em termos de desempenho, devem ser atribuídos graus. Os graus são representados numericamente de 1 a 4, e a cada grau corresponde uma definição do desempenho do servidor. Os graus representam dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização de seu trabalho e sua contribuição para o alcance dos objetivos da Câmara. A escala de graus é a apresentada a seguir:



# Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

GRAU	DEFINIÇÃO
4	O desempenho do servidor na realização do trabalho é <i>excelente</i> , sempre acima do esperado.
3	O desempenho do servidor na realização do trabalho é <i>bom</i> , atendendo as expectativas.
2	O desempenho do servidor na realização do trabalho é <i>regular</i> e, algumas vezes, abaixo da média desejada.
1	O desempenho do servidor normalmente é abaixo do desejado e <i>insuficiente</i> para que possa realizar as atribuições do cargo que ocupa.

## 5. PONDERAÇÃO DOS FATORES

O referencial adotado para a atribuição de pesos aos fatores foi a importância relativa das dimensões do trabalho realizado e sua contribuição para os resultados almejados pela Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos. Os cargos foram agrupados de acordo com o nível de instrução, considerando-se ainda a complexidade e a responsabilidade das tarefas. Desta forma, para os servidores efetivos e em estágio probatório, de acordo com cada grupo de cargos correspondem pesos distintos aos fatores, como apresentado a seguir:

### 5.1. Servidores efetivos e em estágio probatório

FATOR	PESO (%)
Qualidade do trabalho	10
Iniciativa	10
Criatividade	10
Produtividade	10
Competência Interpessoal	10
Responsabilidade com o trabalho	10
Zelo por equipamentos	10
Aproveitamento em programas de capacitação	10
Planejamento e organização do trabalho	10
Assiduidade e Pontualidade	10
<b>Total</b>	<b>100</b>

## 6. DEFINIÇÃO DO CONCEITO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A definição do conceito final da avaliação de desempenho dos servidores efetivos e dos servidores em estágio probatório será expressa pelos conceitos E (Excelente), B (Bom), R (Regular) e I (Insatisfatório) de acordo com os seguintes critérios:

I – Determinar o número de pontos obtido pelo servidor em cada fator, multiplicando-se o peso para ele fixado pelo grau atribuído ao servidor;

II – Em seguida, determinar o total de pontos do servidor, somando-se os pontos por ele obtidos em cada fator;



140

*Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos*  
*Estado de São Paulo*


III – Definir o conceito final de acordo com a tabela de pontos a seguir:

	CONCEITO FINAL			
	I	R	B	E
<b>TOTAL DE PONTOS</b>	100 – 189	190 – 279	280 – 340	341 – 400

**7. FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

O formulário desenvolvido para a Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos, foi baseado no método de Escala Gráfica que mais se adequar a estrutura de cargos existentes e porque demonstra maior agilidade para operacionalização no âmbito da Administração Pública Municipal.

O modelo de formulário para avaliação de desempenho dos servidores efetivos e em estágio probatório é apresentado a seguir.



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR – ADS

*(Handwritten signature and scribbles)*

IDENTIFICAÇÃO														
Nome do servidor							Nome do avaliador							
Matrícula							Matrícula							
Cargo							Cargo							
Órgão de lotação							Órgão de lotação							
Chefia Imediata							Chefia Imediata							
Período a que se refere a avaliação														
AUTO-AVALIAÇÃO						AVALIAÇÃO DA CHEFIA								
FATOR	PESO (%)	GRAU				PONTOS Peso X Grau	FATOR	PESO (%)	GRAU				PONTOS Peso X Grau	
		1	2	3	4				1	2	3	4		
Qualidade do trabalho														
Iniciativa														
Criatividade														
Produtividade														
Competência Interpessoal														
Responsabilidade com o trabalho														
Zelo por equipamentos														
Aproveitamento em programas de capacitação														
Planejamento e organização do trabalho														
Assiduidade e Pontualidade														



Câmara Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo



Justificativa da avaliação:					
Recomendações e medidas cabíveis:					
Conceito Final da Comissão de Desempenho:					
<table border="1"><tr><td>I</td><td>R</td><td>B</td><td>E</td></tr></table>		I	R	B	E
I	R	B	E		
Total de pontos:	<input type="text"/>				
Assinatura do servidor: Data:	Assinatura do avaliador: Data:				
Assinatura do Presidente da Comissão de Desenvolvimento Funcional: Data:					