



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

FGV PROJETOS  
010 /17

## PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº

Regulamenta o Plano de Cargos,  
Carreiras e Vencimentos e o Sistema de  
Avaliação de Desempenho da Câmara  
Municipal de Araraquara

### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 1º** Esta Resolução estabelece os critérios e procedimentos que serão observados na gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara Municipal de Araraquara e nos procedimentos de Avaliação de Desempenho.

### CAPÍTULO II DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 2º** O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

- I – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade do serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal;
- II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

**Art. 3º** São finalidades da Avaliação de Desempenho:

- I – o aprimoramento dos métodos de gestão;
- II – a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;
- III – avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo público;
- IV – promover a valorização do servidor, através da Evolução Funcional;
- V – a gestão do processo de Evolução Funcional.



**Art. 4º** A gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho cabe à Gerência de Gestão de Pessoas.

## CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

**Art. 5º** A Avaliação Especial de Desempenho será realizada mediante o preenchimento de formulário a cada 06 (seis) meses, durante o estágio probatório, para todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Araraquara.

**Parágrafo único.** Estágio Probatório é o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade a apuração da aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.

**Art. 6º** A Avaliação Especial de Desempenho utilizará como ferramenta o formulário constante do Anexo I deste Decreto.

§ 1º O formulário de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser preenchido por Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e será disponibilizado pela Secretaria de Administração:

I - ao término de cada período de 06 (seis) meses de efetivo exercício, quando se tratar das 05 (cinco) primeiras avaliações;

II - 30 (trinta) dias antes do término do cumprimento do período de estágio probatório, quando se tratar da última avaliação.

§ 2º O formulário de avaliação devidamente preenchido deverá ser encaminhado à Gerência de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados do seu recebimento, para aferição da pontuação.

§ 3º A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho, prevista no parágrafo primeiro deste artigo, terá uma composição mínima de 3 (três) membros, assegurando-se:

I - 1 (um) representante da Gerência de Gestão de Pessoas;

II - 1 (um) Procurador;

III - a chefia imediata do servidor avaliado.

§ 4º Compete à Comissão de Gestão de Carreiras avaliar os recursos do servidor em discordância com o resultado de sua avaliação.



**Art. 7º** Após a aplicação da última Avaliação Especial de Desempenho, a Gerência de Gestão de Pessoas fará a avaliação final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo público.

**§ 1º** Será declarado apto ao cargo público, e obterá a estabilidade funcional, o servidor em estágio probatório que obtiver pontuação final igual ou superior a 70 (setenta) pontos, calculada a partir da média das seis avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.

**§ 2º** Será declarado inapto antes do término do estágio probatório o servidor que:

I – tenha desempenho abaixo de 50 (cinquenta) pontos em qualquer uma das Avaliações Especiais de Desempenho;

II – cometa alguma infração disciplinar grave ou gravíssima.

**§ 3º** A declaração de inaptidão deve ser encaminhada ao Presidente que, após a ampla defesa do servidor, decidirá sobre sua exoneração.

## CAPÍTULO IV

### DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

**Art. 8º** A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada anualmente para todos os servidores efetivos da Câmara Municipal de Araraquara, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício e terá pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

**§ 1º** O período avaliado compreenderá um ano calendário, entre os meses de Janeiro e Dezembro.

**§ 2º** Para fins da Avaliação Periódica de Desempenho, bem como para o cálculo de distribuição dos recursos disponíveis para a evolução funcional e a definição da média a que se refere o art. xx, da Lei Complementar n. xx, de xx de xx de xx, os cargos efetivos do quadro funcional da Câmara serão classificados em Grupos Ocupacionais definidos nos termos do Anexo II deste Decreto.

**Art. 9º** A Avaliação Periódica de Desempenho utilizará como ferramenta formulários, classificados em Grupos Ocupacionais, constantes dos seguintes Anexos deste Decreto:

I – Anexo III: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Fundamental”;

II – Anexo IV: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Nível Médio e Médio Técnico”;



III – Anexo V: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Nível Superior”;

IV – Anexo VI: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Gerencial e Assessoramento”.

**Art. 10.** Os formulários da Avaliação de Desempenho deverão ser preenchidos pela chefia imediata do servidor, conforme o seu Grupo Ocupacional;

I – serão avaliados os servidores que tenham, no mínimo, 9 (nove) meses de trabalho ininterruptos na Câmara Municipal de Araraquara, no decorrer do período avaliado;

II – a Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, considerado assim aquele que por direito executa a coordenação e liderança sobre o avaliado;

III – o servidor será avaliado pela chefia cujo vínculo seja de maior tempo, no decorrer do período avaliado;

IV – na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior hierárquico da chefia, competindo a este promover o preenchimento, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, e o posterior encaminhamento à Gerência de Gestão de Pessoas;

V – o servidor deve conhecer sua Avaliação de Desempenho, assim como a data de sua realização, mas a sua ausência não impedirá a sua avaliação.

§ 1º Os formulários de avaliação serão disponibilizados pela Gerência de Gestão de Pessoas na primeira semana do mês de dezembro.

§ 2º Os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, deverão ser encaminhados à Gerência de Gestão de Pessoas até o último dia útil do mês de janeiro do ano seguinte ao período avaliado.

§ 3º Quando não for realizada no prazo legal pelo superior hierárquico imediato, a avaliação será disponibilizada ao Diretor da área para preenchimento no prazo máximo de 5 (cinco) dias ou ao Secretário Geral, se for o caso, e posterior encaminhamento à Gerência de Gestão de Pessoas.

**Art. 11.** Os itens da Avaliação de Desempenho devem ser pontuados conforme segue:

I – Sempre: 4 (quatro) pontos;

II – Quase sempre: 3 (três) pontos;

III – Às vezes: 2 (dois) pontos;

IV – Raramente: 1 (um) ponto; e

V – Nunca: 0 (zero) ponto.



§ 1º Cabe à Gerência de Gestão de Pessoas definir o peso de cada item dos formulários da Avaliação de Desempenho, e divulgá-los apenas após a conclusão do processo.

§ 2º A descrição das competências definidas para cada um dos formulários da Avaliação de Desempenho poderão ser revistas ou modificadas a cada processo de evolução funcional pela Gerência de Gestão de Pessoas, tendo em vista o aperfeiçoamento do processo de avaliação dos servidores da Câmara.

**Art. 12.** A assiduidade e a pontualidade são elementos integrais da avaliação de desempenho e serão mensuradas e pontuadas negativamente na seguinte proporção:

- I – até 3 (três) ausências: perda de 3 (três) pontos;
- II – de 4 (quatro) a 5 (cinco) ausências: perda de 5 (cinco) pontos;
- III – de 6 (seis) a 10 (dez) ausências: perda de 10 (dez) pontos;
- IV – mais de 10 (dez) ausências: perda de 15 (quinze) pontos.

**Parágrafo único.** Para fins do caput deste artigo, são consideradas ausências:

- I – Falta justificada: ausência em caso de necessidade ou força maior, mediante requerimento fundamentado do servidor e validação do seu chefe imediato; e
- II – Falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não for aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas;
- III – Atrasos ou saídas antecipadas: atrasos e saídas antecipadas superiores a 15 minutos, cujo somatório totalize uma jornada diária.

**Art. 13.** Ao término do processo de avaliação periódica de desempenho, os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando a média das notas obtidas na Avaliação de Desempenho, por Grupo Ocupacional.

**Parágrafo único.** Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- II – tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente; e
- III – tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

**Art. 14.** Constituem atribuições do avaliador:

- I – realizar a avaliação através do preenchimento do formulário adequado;
- II – dar ciência do resultado da avaliação aos servidores avaliados;
- III – encaminhar o formulário devidamente preenchido à área responsável pela avaliação de desempenho no prazo indicado; e



IV – solicitar informações sobre a assiduidade e a pontualidade dos servidores avaliados à Gerência de Gestão de Pessoas.

## DA PROGRESSÃO VERTICAL

**Art. 15.** O servidor que quiser concorrer à progressão vertical deverá preencher os requisitos constantes do art. xx da Lei Complementar nº xx de xxxx de 20xx.

§ 1º A qualificação de que trata o art. xx da Lei Complementar nº xx de xxxx de 20xx, deve ser aprovada pela Gerência de Gestão de Pessoas antes do início do curso, ou pela Comissão de Gestão de Carreiras após o término do curso, caso ele tenha sido iniciado antes, ou até 06 (seis) meses após a publicação deste ato normativo, exceto nos casos de Graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.

§ 2º Para validar o curso de qualificação que pretende realizar, o servidor deve encaminhar requerimento específico à Gerência de Gestão de Pessoas, em tempo hábil, antes do início do curso.

§ 3º A Gerência de Gestão de Pessoas deverá emitir o seu parecer acerca da validade do curso de qualificação para a evolução funcional em até 15 (quinze) dias úteis contados a partir da data do requerimento do servidor.

§ 4º O servidor poderá recorrer, por meio de pedido de reconsideração, da decisão da Gerência de Gestão de Pessoas quanto à não validade do curso de qualificação, para efeitos de habilitação à progressão vertical, que será avaliado pela Comissão de Gestão de Carreiras.

**Art. 16.** Para concorrer à progressão vertical o servidor deverá encaminhar a Gerência de Gestão de Pessoas o certificado de conclusão da qualificação até o último dia útil do período de avaliação de desempenho.

## CAPÍTULO VI

### DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

**Art. 17.** Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, com os seguintes membros, nomeados pelo Prefeito Municipal:

I – 1 (um) membro da Gerência de Gestão de Pessoas, indicado pelo Diretoria de Suporte Administrativo, sendo este designado como Presidente;



II – 1 (um) Procurador responsável pelo suporte jurídico da Câmara Municipal, indicado pelo Presidente;

III – 03 (três) membros das demais diretorias indicados pelo Secretário Geral.

§ 1º A Comissão deliberará por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§ 2º A Comissão de Gestão de Carreiras pode deliberar sobre os assuntos de sua competência sempre que estiverem presentes ao menos 05 (cinco) de seus membros.

§ 3º Cada membro acima referido contará com a respectiva suplência, definida e indicada pelo Diretor da unidade correspondente.

§ 4º As indicações referidas no inciso III do *caput* serão registradas, pela Gerência de Gestão de Pessoas, em lista, a qual será encaminhada ao Presidente da Câmara.

§ 5º Caso o membro titular da Comissão de Gestão de Carreiras e seu suplente se ausentem injustificadamente em 03 (três) sessões sucessivas ou 05 (cinco) alternadas, a Diretoria correspondente perderá sua representação na Comissão de Gestão de Carreiras.

§ 6º Na hipótese do parágrafo anterior, caberá ao Presidente da Câmara nomear novo representante, dentre os indicados em Lista formulada pelas unidades da Casa.

§ 7º O mandato dos membros da Comissão é de 03 (três) anos, sendo vedada a recondução de membro, ao término do mandato, à exceção do representante da Gerência de Gestão de Pessoas.

**Art. 18.** Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

I – julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação de Desempenho;

II – avaliar a pertinência dos cursos de qualificação iniciados antes, ou até 6 (seis) meses após a publicação deste ato normativo, e que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – avaliar os pedidos de reconsideração, referentes aos cursos de qualificação a serem utilizados pelo servidor na progressão vertical;

IV – validar os formulários de avaliação em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas;

V – acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho;

VI – receber e avaliar petições dos servidores, cujo conteúdo diga respeito ao processo de avaliação.

§ 1º São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do parágrafo anterior:

I – o recurso somente contemplará o resultado da Avaliação de Desempenho referente à última avaliação;

II – o recurso deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;



III – somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação de Desempenho; e

IV – o recurso só será provido quando a Avaliação de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 2º A Comissão de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I – utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado;

II – realizar diligências junto às chefias, solicitando, se necessária, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

III – convocar servidor para prestar informações ou participação opinativa, sem direito a voto;

IV – convocar, excepcionalmente, servidor para auxiliar, administrativamente, a comissão na gestão de recursos e pedidos de reconsideração.

§ 3º O resultado da avaliação especial de desempenho, após validação pela Comissão de Gestão de Carreiras, poderá ser impugnado pelo servidor, cabendo ao Presidente ou, na hipótese de delegação, ao responsável deliberar pela aptidão ou inaptidão do servidor.

**Art. 19.** A Comissão de Gestão de Carreiras reúne-se:

I – antes do início do processo de Avaliação de Desempenho para validar os formulários em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas, responsável pela operacionalização do processo;

II – durante o período de avaliação de desempenho para avaliação da pertinência dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – após o término do processo de avaliação de desempenho para julgar os recursos dos servidores relativos à avaliação; e

IV – extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente ou pelo Secretário Geral e/ou Presidente da Câmara.

§ 1º As convocações para as reuniões podem ser realizadas por meio eletrônico, constando a pauta, data e horário da reunião, com antecedência de até 03 (três) dias;

§ 2º Havendo necessidade, a Comissão de Gestão de Carreiras poderá requisitar membros auxiliares de outras unidades organizacionais, para participação opinativa.

## CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 20.** Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação, revogando as disposições em contrário.





# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**FGV PROJETOS**

Sala de sessões Plínio de Carvalho, 05 de dezembro de 2017.

## MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**JÉFERSON YASHUDA FARMACÊUTICO**

Vereador e Presidente

**TENENTE SANTANA**

Vereador e Vice-Presidente

**EDIO LOPES**

Vereador e Primeiro Secretário

**EDSON HEL**

Vereador e Segundo Secretário



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**FGV PROJETOS**

## JUSTIFICATIVA

A presente propositura tem por objetivo regulamentar o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara Municipal de Araraquara, a ser alterada em razão de projeto de lei resultante de consultoria prestada pela Fundação Getúlio Vargas.

Trata-se de medida necessária, uma vez que o PCCV a ser legalmente estabelecido somente fixou as balizas, valores e princípios norteadores, restando à presente propositura a tarefa de pormenorizadamente determinar os requisitos e procedimentos inerentes às atividades de avaliação funcional – etapa necessária à progressão funcional pelos servidores efetivos da Câmara Municipal.

Sala de sessões Plínio de Carvalho, 05 de dezembro de 2017.

### MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**JÉFERSON YASHUDA FARMACÊUTICO**  
Vereador e Presidente

**TENENTE SANTANA**  
Vereador e Vice-Presidente

**EDIO LOPES**

Vereador e Primeiro Secretário

**EDSON HEL**

Vereador e Segundo Secretário



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

## DESPACHOS

Processo nº

419

/17

Julgado objeto de deliberação  
Araraquara, 05 DEZ. 2017

\_\_\_\_\_  
Presidente

Às Comissões competentes.  
Araraquara, \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Presidente



Regulamenta o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o Sistema de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal de Araraquara.

## CAPÍTULO I

### DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Resolução estabelece os critérios e procedimentos que serão observados na gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara Municipal de Araraquara e nos procedimentos de Avaliação de Desempenho, em consonância com a Lei nº 9.153, de 06 de dezembro de 2017.

## CAPÍTULO II

### DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal;

II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 3º São finalidades da Avaliação de Desempenho:

I – o aprimoramento dos métodos de gestão;

II – a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;

III – avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício de cargo e função públicos;

IV – promover a valorização do servidor, através da Evolução Funcional;

V – a gestão do processo de Evolução Funcional.

Art. 4º A gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho cabe à Gerência de Gestão de Pessoas.



FLS.	015
PROC.	419/15
C.M.	Ⓟ

## CAPÍTULO III

### DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 5º A Avaliação Especial de Desempenho será realizada mediante o preenchimento de formulário a cada 06 (seis) meses, durante o estágio probatório, para todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Araraquara.

Parágrafo único. Estágio Probatório é o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade a apuração da aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.

Art. 6º A Avaliação Especial de Desempenho utilizará como ferramenta o formulário constante do Anexo I desta Resolução.

§ 1º O formulário de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser preenchido por Comissão de Estágio Probatório, e será disponibilizado pela Gerência de Gestão de Pessoas:

I – ao término de cada período de 06 (seis) meses de efetivo exercício, quando se tratar das 05 (cinco) primeiras avaliações;

II – 60 (sessenta) dias antes do término do cumprimento do período de estágio probatório, quando se tratar da última avaliação.

§ 2º O formulário de avaliação devidamente preenchido deverá ser encaminhado a Gerência de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados do seu recebimento, para aferição da pontuação.

§ 3º A Comissão de Estágio Probatório será composta por 03 (três) servidores efetivos, nos seguintes termos:

I – 02 (dois) membros natos, servidores efetivos indicados pelo Secretário Geral e nomeados pelo Presidente da Câmara, com mandato de 02 (dois) anos, renováveis por mais 02 (dois) anos.

II – 01 (um) servidor que desempenhe a função de chefia ou supervisão do servidor em processo de avaliação especial de desempenho;

§ 4º Na forma do inciso I do § 3º deste artigo, a indicação do Secretário Geral também deverá contemplar 02 (dois) membros suplentes, a serem nomeados, pelo Presidente da Câmara, no contexto da nomeação dos titulares.

§ 5º Compete à Comissão de Estágio Probatório:

I – validar a avaliação promovida pelo servidor que desempenhe a função de chefia ou supervisão do servidor em processo de avaliação especial de desempenho;

II – avaliar o pedido de reconsideração do servidor em discordância com o resultado de sua





FLS	016
PROC.	419/18
C.M.	

avaliação;

III – acompanhar o processo de avaliação especial de desempenho.

§ 6º São regras para o processo e julgamento do pedido de reconsideração referido no inciso II do §5º deste artigo:

I – o pedido de reconsideração somente contemplará o resultado da Avaliação Especial de Desempenho referente à última avaliação;

II – o pedido de reconsideração deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

III – somente o servidor pode solicitar a reconsideração de sua Avaliação Especial de Desempenho;

IV – o pedido de reconsideração só será provido na hipótese de a Avaliação Especial de Desempenho:

- a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;
- b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 7º O resultado da Avaliação Especial de Desempenho, após validação pela Comissão de Estágio Probatório, poderá ser impugnado pelo servidor, cabendo ao Presidente ou, na hipótese de delegação, ao Secretário-Geral deliberar pela aptidão ou inaptidão do servidor.

Art. 7º Após a aplicação da última Avaliação Especial de Desempenho, a Gerência de Gestão de Pessoal promoverá, com base no resultado das avaliações realizadas no período, a avaliação final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo público.

§ 1º Será declarado apto ao cargo público, e obterá a estabilidade funcional, o servidor em estágio probatório que obtiver pontuação final igual ou superior a 70 (setenta) pontos, calculada a partir da média das seis avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.

§ 2º Haverá presunção relativa de inaptidão do servidor que antes do término do estágio probatório tenha desempenho abaixo de 50 (cinquenta) pontos em quaisquer das Avaliações Especiais de Desempenho.

§ 3º Na hipótese do parágrafo segundo deste artigo, imediatamente após a conclusão da última avaliação do estágio probatório, deverá o procedimento ser encaminhado ao Secretário-Geral a quem caberá, após a ampla defesa do servidor, emitir parecer substanciado sobre a inaptidão ou não do servidor, sendo tal parecer submetido à Presidência da Câmara, que decidirá sobre a declaração de sua inaptidão e exoneração.

## CAPÍTULO IV

### DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO



FLS.	017
PROC.	419/12
C.M.	(S)

Art. 8º A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada anualmente para todos aqueles que não se enquadrarem no parágrafo único do artigo primeiro da Lei nº 9.153 de 06 de dezembro de 2017, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício, tendo pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§ 1º O período avaliado compreenderá um ano calendário, entre os meses de Janeiro e Dezembro.

§ 2º Para fins da Avaliação Periódica de Desempenho, bem como para o cálculo de distribuição dos recursos disponíveis para a evolução funcional e a definição da média necessária para a evolução funcional, os cargos efetivos do quadro funcional da Câmara serão classificados em Grupos Ocupacionais definidos nos termos do Anexo II desta Resolução.

Art. 9º A Avaliação Periódica de Desempenho utilizará como ferramenta formulários, classificados em Grupos Ocupacionais, constantes dos seguintes Anexos desta Resolução:

I – Anexo III: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Fundamental”;

II – Anexo IV: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Nível Médio e Médio Técnico”;

III – Anexo V: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Nível Superior”;

IV – Anexo VI: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Gerencial e Assessoramento”;

V – Anexo VI-a: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Assessoramento”.

Art. 10 Os formulários da Avaliação de Desempenho deverão ser preenchidos pela chefia imediata do servidor, conforme o seu Grupo Ocupacional.

§ 1º Serão avaliados os servidores que tenham, no mínimo, 9 (nove) meses de trabalho ininterruptos na Câmara Municipal de Araraquara, no decorrer do período avaliado.

§ 2º A Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, considerado assim aquele que por direito executa a coordenação e liderança sobre o avaliado.

§ 3º O servidor será avaliado pela chefia cujo vínculo seja de maior tempo, no decorrer do período avaliado.



§ 4º Na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior hierárquico da chefia, competindo a este promover o preenchimento, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, e o posterior encaminhamento à Gerência de Gestão de Pessoas.

§ 5º A ausência do servidor não impedirá a realização de sua avaliação;

§ 6º O servidor deverá ser notificado sobre o resultado de sua Avaliação de Desempenho, assim como da data de sua realização.

§ 7º Os formulários de avaliação serão disponibilizados pela Gerência de Gestão de Pessoas na primeira semana do mês de dezembro.

§ 8º Os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, deverão ser encaminhados à Gerência de Gestão de Pessoas em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da data do recebimento.

§ 9º Quando não for realizada no prazo legal pelo superior hierárquico imediato, a avaliação será disponibilizada ao Diretor da área para preenchimento no prazo máximo de 5 (cinco) dias ou ao Secretário-Geral, se for o caso, e posterior encaminhamento à Gerência de Gestão de Pessoas.

Art. 11 Os itens da Avaliação de Desempenho devem ser pontuados conforme segue:

- I – Sempre: 04 (quatro) pontos;
- II – Quase sempre: 03 (três) pontos;
- III – Às vezes: 02 (dois) pontos;
- IV – Raramente: 01 (um) ponto; e
- V – Nunca: 00 (zero) ponto.

§ 1º Em até 30 (trinta) dias após o término de cada período de avaliação, deverá a Diretoria de Suporte Administrativo confeccionar relatório substanciado apontando as principais competências, habilidades, potencialidades desejadas, bem como demandas e deficiências existentes junto aos servidores efetivos, submetendo-o à Secretaria-Geral, unidade responsável por definir, de maneira fundamentada, o peso de cada item dos formulários da Avaliação de Desempenho a serem utilizados no período de avaliação seguinte, divulgando-os apenas após a conclusão do respectivo processo.

§ 2º A descrição das competências definidas para cada um dos formulários da Avaliação de Desempenho poderá ser revista ou modificada a cada processo de evolução funcional, conforme sugestão e orientação da Gerência de Gestão de Pessoal, tendo em vista o aperfeiçoamento do processo de avaliação dos servidores da Câmara.

Art. 12 A assiduidade e a pontualidade são elementos integrais da avaliação de desempenho e serão mensuradas e pontuadas negativamente na seguinte proporção:

- I – até 03 (três) ausências: perda de 03 (três) pontos;
- II – de 04 (quatro) a 05 (cinco) ausências: perda de 05 (cinco) pontos;





FLS.	019
PROC.	419/17
C.M.	

III – de 06 (seis) a 10 (dez) ausências: perda de 10 (dez) pontos;

IV – mais de 10 (dez) ausências: perda de 15 (quinze) pontos.

Parágrafo único. Para fins do “caput” deste artigo, considera-se ausência toda falta injustificada, compreendendo ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

Art. 13 Ao término do processo de avaliação periódica de desempenho, os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando a média das notas obtidas na Avaliação de Desempenho, por Grupo Ocupacional.

Parágrafo único. Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I – nos casos de Progressão Vertical, obtiver titulação que possua maior pertinência temática ao cargo ocupado;

II – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

III – tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente;

IV – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 14 Constituem atribuições do avaliador:

I – realizar a avaliação por meio do preenchimento do formulário adequado;

II – dar ciência do resultado da avaliação aos servidores avaliados, mantendo sigilo deste face a demais servidores;

III – encaminhar o formulário devidamente preenchido à área responsável pela avaliação de desempenho no prazo indicado; e

IV – solicitar informações sobre a assiduidade e a pontualidade dos servidores avaliados à Gerência de Gestão de Pessoas.

## CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 15 O servidor que quiser concorrer à progressão vertical deverá preencher os requisitos constantes da legislação referente à progressão vertical.

§ 1º A qualificação deve ser aprovada pela Gerência de Gestão de Pessoas antes do início do curso, ou pela Comissão de Gestão de Carreiras após o término do curso, caso ele tenha sido iniciado antes, ou em até 06 (seis) meses após a publicação desta Resolução, exceto nos casos de Graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.



§ 2º Para validar o curso de qualificação que pretende realizar, o servidor deve encaminhar requerimento específico à Gerência de Gestão de Pessoas, em tempo hábil, antes do início do curso.

§ 3º A Gerência de Gestão de Pessoas deverá emitir o seu parecer acerca da validade do curso de qualificação para a evolução funcional em até 15 (quinze) dias, contados a partir da data do requerimento do servidor.

§ 4º O servidor poderá recorrer, por meio de pedido de reconsideração, da decisão da Gerência de Gestão de Pessoas quanto à não validação do curso de qualificação, para efeitos de habilitação à progressão vertical, que será avaliado pela Comissão de Gestão de Carreiras.

Art. 16 Para concorrer à progressão vertical, o servidor deverá encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas o certificado de conclusão da qualificação até o último dia útil do período de avaliação de desempenho.

## CAPÍTULO VI

### DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Art. 17 Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, composta por 05 (cinco) servidores efetivos, a serem nomeados pelo Presidente da Câmara, sendo:

I – o Diretor de Suporte Administrativo, atuando como Presidente;

II – 04 (quatro) servidores efetivos, indicados pelo Secretário-Geral e nomeados pelo Presidente da Câmara.

§ 1º A Comissão deliberará por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§ 2º Na forma do inciso II do “caput” deste artigo, a indicação do Secretário-Geral também deverá conter, no mínimo, 02 (dois) membros suplentes, cuja ratificação ocorrerá no contexto da nomeação dos titulares, a cargo do Presidente da Câmara.

§ 3º A Comissão de Gestão de Carreiras pode deliberar sobre os assuntos de sua competência sempre que estiverem presentes ao menos 03 (três) de seus membros, cabendo ao Presidente da Comissão de Gestão de Carreiras convocar tantos suplentes quanto se fizerem necessário para atingir o quórum mínimo de deliberação.

§ 4º A nomeação do servidor não gera direito a qualquer gratificação, sendo considerada a sua participação como ato de relevante serviço público.

§ 5º Os membros da Comissão de Gestão de Carreiras nomeados com base no inciso II do “caput” deste artigo, bem como base no § 2º, terão mandato por 02 (dois) anos, vedada recondução.

Art. 18 Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:



I – julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação Periódica de Desempenho;

II – avaliar a pertinência dos cursos de qualificação iniciados antes, ou até 6 (seis) meses após a publicação deste ato normativo, e que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – avaliar os pedidos de reconsideração, referentes aos cursos de qualificação a serem utilizados pelo servidor na progressão vertical;

IV – validar os formulários de avaliação em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas;

V – acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação Periódica de Desempenho;

VI – receber e avaliar petições dos servidores, cujo conteúdo diga respeito ao processo de avaliação.

§ 1º São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do “caput” deste artigo:

I – o recurso somente contemplará o resultado da Avaliação Periódica de Desempenho referente à última avaliação;

II – o recurso deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação Periódica de Desempenho pelo servidor;

III – somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação Periódica de Desempenho; e

IV – o recurso só será provido quando a Avaliação Periódica de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 2º A Comissão de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I – utilizar-se de todas as informações existentes do servidor avaliado;

II – realizar diligências junto às chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

III – convocar servidor para prestar informações ou participação opinativa, sem direito a voto;

IV – convocar, excepcionalmente, servidor para auxiliar, administrativamente, a comissão na gestão de recursos e pedidos de reconsideração.

Art. 19 A Comissão de Gestão de Carreiras reúne-se:

I – antes do início do processo de Avaliação Periódica de Desempenho, para validar os formulários em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas, responsável pela operacionalização do processo;

II – durante o período de avaliação de desempenho, para avaliação da pertinência dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – após o término do processo de avaliação de desempenho, para julgar os recursos dos servidores relativos à avaliação; e



IV – extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, Secretário-Geral ou Presidente da Câmara.

§ 1º As convocações para as reuniões podem ser realizadas por meio eletrônico, constando a pauta, data e horário da reunião, com antecedência mínima de 01 (um) dia;

§ 2º Havendo necessidade, a Comissão de Gestão de Carreiras poderá requisitar membros auxiliares de outras unidades organizacionais, para participação opinativa.

## CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 20. Ficam revogados os Atos número 60 e 61, de 30 de dezembro de 2008, de autoria da Mesa da Câmara Municipal de Araraquara.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

Sala de sessões Plínio de Carvalho, 16 de janeiro de 2018.

### MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**JÉFERSON YASHUDA FARMACÊUTICO**

Vereador e Presidente

**TENENTE SANTANA**

Vereador e Vice-Presidente

**EDIO LOPES**

Vereador e Primeiro Secretário

**EDSON HEL**

Vereador e Segundo Secretário



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

## ANEXO I

FLS. 023  
PROC. 419/02  
C.M. (S)

### CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA Avaliação Especial de Desempenho ESTÁGIO PROBATÓRIO

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

### EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

### COMPETÊNCIAS GERAIS

	A	B	C	D	E
<b>PRODUTIVIDADE</b> Executa suas tarefas com eficiência e efetividade, alcançando bons níveis de rendimento no trabalho, considerando a complexidade, o tempo de execução e as condições em que foram desenvolvidas. Contribui significativamente para o alcance dos objetivos da área de atuação.					
<b>RESPONSABILIDADE</b> Demonstra empenho e confiabilidade na forma como assume e cumpre os seus compromissos. Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade. Zela pelos materiais/equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.					
<b>DISCIPLINA</b> Demonstra facilidade em aceitar e seguir instruções e recomendações de ordem superior. Segue com rigor normas e procedimentos estabelecidos na Câmara.					
<b>CAPACIDADE DE INICIATIVA</b> Adota as providências necessárias para a realização de suas tarefas com autonomia e prontidão. Resolve problemas por si, com segurança e acerto, ou providencia o encaminhamento correto para solucioná-los. Propõe melhorias nos processos e rotinas de trabalho.					

### COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS

<b>Comunicação:</b> Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.	A	B	C	D	E
---	---	---	---	---	---



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

FLS.	024
PROC.	419/15
C.M.	(S)

Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.					
Anota com clareza, dados simples referente às suas atividades.					
<b>Colaboração</b> : Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.					
Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.					
<b>Saber Ouvir</b> : Está associada à capacidade de ouvir relatos, opiniões e sugestões percebendo a mensagem dos clientes (internos e externos) de forma produtiva.	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Está sempre preparado para receber críticas sobre sua atuação profissional, aceitando sugestões de melhoria e buscando ajustar sua conduta.					
Demonstra ser atencioso, compreensivo e cordial com os munícipes e colegas, tentando sempre atender às suas demandas ou solucionar seus problemas.					

## PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:


## Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação

--

## Comentários do avaliador

--

## Comentários do avaliado

--

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

**Assinaturas:**



**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**

C.M.

PROC.

FLS.

025  
419/12



**ANEXO II - GRUPOS OCUPACIONAIS**

GRUPO OCUPACIONAL	CARGOS
FUNDAMENTAL	Motorista
	Condutor de Veículos
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Agente Administrativo
	Almoxarife
	Âudiodescritor
	Técnico em Informática
	Assistente de Comunicação
	Assistente de Plenário
	Encarregado de Recursos Humanos
	Técnico em Audiovisual
	Técnico de Contabilidade
	Tesoureiro
SUPERIOR	Analista em Audiovisual
	Analista em Gestão de Pessoas
	Analista Legislativo
	Analista em Informação
	Editor de Audiovisual
	Cerimonialista
	Contador
	Jornalista
	Tradutor e Intérprete de Libras
	Produtor de Audiovisual
	Analista de Controle Interno
	Consultor Legislativo
	Procurador
	Assistente Técnico Legislativo





ANEXO III

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA
Avaliação de Desempenho por Competências

Categoria funcional: NÍVEL FUNDAMENTAL

Form with fields: Nome do servidor, Número do registro, Cargo, Unidade onde atua, Nome do avaliador, Período da avaliação.

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

COMPETÊNCIAS GERAIS

Table with 5 columns (A-E) and 5 rows of competencies: Profissionalismo, Relacionamento interpessoal, Ética e Transparência, Compromisso sócio-ambiental.

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS



	A	B	C	D	E
<b>Comunicação:</b> Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.					
Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.					
Anota com clareza, dados simples referente às suas atividades.					
<b>Responsabilidade:</b> Está associada ao comprometimento com o trabalho, por meio do cumprimento de normas e procedimentos institucionais, dos prazos estabelecidos, bem como com o zelo com materiais/equipamentos.	A	B	C	D	E
Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade.					
Zela pelos equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.					
<b>Colaboração :</b> Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.	A	B	C	D	E
Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.					
Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.					

### PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto assiduidade:

TOTAL:


### Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação

--

### Comentários do avaliador


--

### Comentários do avaliado

--

Assinaturas:	
Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:



C.M.   
 PROC. 419/12  
 FLS. 029



**ANEXO IV**

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**  
Categoria Funcional: *NÍVEL MÉDIO E MÉDIO TÉCNICO*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

<b>Profissionalismo</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**



<b>Organização:</b> Está associada à capacidade de estruturar o trabalho, estabelecendo e desenvolvendo a ordem lógica das tarefas.	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Executa tarefas específicas com presteza e qualidade, seguindo orientações recebidas e facilitando os processos de trabalho da unidade.					
Organiza seu trabalho administrando prazos, rotinas, solicitações e prioridades, mesmo com demanda excessiva.					
<b>Comunicação:</b> Está associada à capacidade de receber e transmitir informações escritas ou verbais, de forma clara e objetiva, e de tornar comum uma idéia ou fato.	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Expõe de forma oral e escrita, com clareza e organização, temas e assuntos de sua área de atuação.					
Registra com clareza e com ortografia correta dados específicos da área, em documentos padronizados ou não.					
<b>Flexibilidade:</b> Está associada à capacidade de assumir novos desafios e responsabilidades e adaptar-se a mudanças.	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Emprende esforços efetivos para o aperfeiçoamento e a ampliação de suas habilidades no trabalho, buscando assumir novos desafios.					
É receptivo a mudanças, agindo positivamente diante das mesmas, adaptando-se com facilidade a novos métodos e processos de trabalho.					

### PONTUAÇÃO

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto Assiduidade:

TOTAL:


### Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação

--

### Comentários do avaliador

--



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUÃ

FLS.

032

PROJ.

C.M.

Comentários do avaliado

--

Assinaturas:

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:



## ANEXO V

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**

Categoria funcional: *NÍVEL SUPERIOR*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

**A** - sempre

**C** - às vezes

**E** - nunca

**B** - quase sempre

**D** - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b> Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b> Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b> Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b> Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**



<b>Difusão do Conhecimento: Está associada a agregação, valorização e difusão do conhecimento para o desenvolvimento Institucional.</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os aos colegas com vistas ao aperfeiçoamento das atividades.					
Pesquisa inovações técnicas disponibilizando as informações para consulta.					
<b>Orientação para Qualidade e Resultados: Está associada à manutenção e a melhoria contínua dos produtos e serviços.</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Atua no processo de atualização e/ou implementação de metodologias, técnicas e processos, fundamentado nos princípios da qualidade, de forma a atender às necessidades/expectativas da área.					
Estabelece parâmetros e práticas de apuração de resultados, visando a melhor forma de avaliar as atividades planejadas, acompanhando-as e remanejando-as, quando necessário.					
<b>Planejamento e Desenvolvimento de Ações: Está associada a capacidade de planejar, dimensionar e mobilizar recursos, acompanhar e implementar o desenvolvimento de ações específicas.</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Planeja ações e dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.					
Colabora com conhecimentos técnicos de sua especialidade na análise de contexto e na elaboração e/ou desenvolvimento de projetos de sua área de atuação.					

**PONTUAÇÃO**

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto Assiduidade:

TOTAL:


**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

--

**Comentários do avaliador**

--

**Comentários do avaliado**

--





FLS. 035  
PROD. 419/12  
C.M.

CÂMARA MUNICIPAL DE ARBAÇA

--

Assinaturas:

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:



ANEXO VI

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
Avaliação de Desempenho por Competências  
Categoria funcional: GERENCIAL E ASSESSORAMENTO

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

COMPETÊNCIAS GERAIS

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b> Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b> Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b> Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b> Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS



<b>Liderança: Capacidade de mobilizar e catalisar esforços grupais, criando um clima motivador e estimulando o desempenho</b>	A	B	C	D	E
Apoia e motiva a equipe na busca do autodesenvolvimento e no aperfeiçoamento das atividades da sua área, tomando decisões e administrando conflitos, com vistas ao alcance dos objetivos e metas estabelecidas.					
Intervém na equipe que supervisiona, realizando diagnósticos para antecipação de medidas e solução de problemas.					
<b>Planejamento: Capacidade de analisar e prever cenários, situações e resultados</b>	A	B	C	D	E
Planeja e gerencia ações, dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.					
Facilita o desenvolvimento e a implementação de projetos, bem como o alinhamento de ações, buscando o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e o alcance dos objetivos e metas estabelecidas.					
<b>Comunicação e Difusão de Conhecimento: Capacidade de difundir e agregar valor e conhecimento</b>	A	B	C	D	E
Estabelece com a equipe comunicação franca e aberta, monitorando e corrigindo possíveis distorções, buscando torná-la ferramenta eficaz para o alcance dos objetivos da área.					
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os a equipe como estímulo ao desenvolvimento profissional. Pesquisa e propõe inovações técnicas com vistas a melhoria contínua dos processos da área.					

**PONTUAÇÃO**

Competências gerais:	
Competências específicas:	
Desconto Assiduidade:	
TOTAL:	

**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

**Comentários do avaliador**



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUÃ

FLS.

PROC.

C.M.



038  
419117

Comentários do avaliado

--

Assinaturas:

Superior do avaliado:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:



## ANEXO VI-A

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**

Categoria funcional: **ASSESSORAMENTO**

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Secretaria e setor onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

**A** - sempre

**C** - às vezes

**E** - nunca

**B** - quase sempre

**D** - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
<b>Profissionalismo</b>					
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Prefeitura, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Demonstra compromisso com a missão da Prefeitura perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**



<b>Conhecimento Técnico: Capacidade de agregar e difundir o conhecimento técnico para o desenvolvimneto institucional.</b>	A	B	C	D	E
Colabora com conhecimentos técnicos de sua especialidade na análise de contexto e na elaboração e/ou desenvolvimento de projetos de sua área de atuação.					
Transfere para os trabalhos da área de atuação, os conhecimento prévios e as boas práticas de outras experiências das quais tenha participado.					
<b>Capacidade de Inovação: Capacidade de estar atento e aberto à necessidade de mudanças e inovações, possuir visão do futuro e disposição para enfrentar desafios, objetivando alcançar resultados práticos.</b>	A	B	C	D	E
Identifica problemas, desafios e necessidades de mudança nos processos de trabalho da área de atuação, buscando o aperfeiçoamehnto dos procedimentos e o alcance dos objetivos estabelecidos. .					
Pesquisa e propõe soluções e alternativas, sugerindo formas e métodos de implantação, visando a melhoria dos resultados da área de atuação.					
<b>Planejamento: Capacidade de prever e analisar canerários, situações e resultados,</b>	A	B	C	D	E
Planeja ações e dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação. .					
Estabelece parâmetros e práticas de apuração de resultados, visando a melhor forma de avaliar as atividades planejadas, acompanhando-as e remanejando-as, quando necessário.					

**PONTUAÇÃO**

Competências gerais:

Competências específicas:

Desconto Assiduidade:

TOTAL:


**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

**Comentários do avaliador**

**Comentários do avaliado**



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

FLS.	041
PROC.	419/12
C.M.	8

## Assinaturas:

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

FLS.	042
PROC.	419/17
C.M.	

## DESPACHOS

Processo nº 419/17

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**

Recebido nesta data: ..... 16 JAN 2018

Prazo para apreciação até:... 15 JUN 2018

Araraquara, 16 de janeiro de 2018.

**VALDEMAR MARTINS NETO MOUCO**  
Diretor Legislativo

Nos termos regimentais, encaminhe-se o presente  
Processo às Comissões Competentes.

Araraquara, 16 JAN 2018

**JÉFERSON YASHUDA FARMACÊUTICO**  
Presidente

**Aprovado em única discussão e votação, nos  
termos do artigo 245, do Regimento Interno.**

Araraquara, 16 JAN 2018

.....  
Presidente

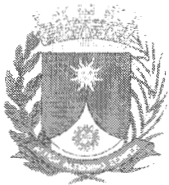
**Dispensado o parecer sobre a redação final, a  
requerimento do vereador TENENTE  
SANTANA**

Nos termos do artigo 268, do Regimento Interno

Araraquara, 16 JAN 2018

.....  
Presidente





PARECER Nº

013

/17

Substitutivo nº 1 ao Projeto de Resolução nº 010/2017

Processo nº 419/2017

Iniciativa: MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Assunto: Regulamenta a organização administrativa da Câmara Municipal de Araraquara.

São de iniciativa privativa da Mesa da Câmara Municipal as normas que disponham sobre atribuições de seus órgãos internos (artigo 22, VII, da Lei Orgânica do Município).

A elaboração da propositura atendeu as normas regimentais vigentes.

Pela legalidade.

Quanto ao mérito, o plenário decidirá.

É o parecer.

Sala de reuniões das comissões, 16 JAN 2018

José Carlos Porsani  
Presidente da CJLR

Cabo Magal Verri

Thainara Faria



Requerimento Número 0071 /18.

AUTOR: MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**DESPACHO:**

APROVADO  
Araraquara, 16 JAN 2018  
\_\_\_\_\_  
Presidente  
PROCESSO nº 419/2017

**PROPOSIÇÃO:** *Substituto ao Projeto de Resolução nº 010/2017*

**INTERESSADO:** MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

**ASSUNTO:** Regulamenta o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o Sistema de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal de Araraquara.

Requer-se à Mesa, satisfeitas as formalidades regimentais, seja incluída na *Ordem do Dia* da **PRESENTE** sessão, a proposição acima referida, a qual se encontra com os pareceres necessários das comissões competentes.

**JUSTIFICATIVA:** a presente propositura se presta à regulamentação do novo PCCV da Câmara Municipal, complementando o processo de revisão de tal estrutura introduzido a partir da Lei nº 9.153, de 06 de dezembro de 2017, conformando esta Casa de Leis, assim, às melhores práticas administrativas atualmente existentes.

Sala de sessões Plínio de Carvalho, 16 de janeiro de 2018.

MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

JÉFERSON YASHUDA FARMACÊUTICO  
Vereador e Presidente

TENENTE SANTANA  
Vereador e Vice-Presidente

Segue...



# CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

FLS.	045
PROC.	419/07
C.M.	

Continuação do Requerimento nº 0071 /18.

**EDIO LOPES**  
Vereador e Primeiro Secretário

**EDSON HEL**  
Vereador e Segundo Secretário

**THAINARA FARIA**

**TONINHO DO MEL**

**JOSÉ CARLOS PORSANI**

**DR. ELTON NEGRINI**

**RAFAEL DE ANGELI**

**ROGER MENDES**

**JULIANA DAMUS**

**ELIAS CHEDIEK**

**GERSON DA FARMÁCIA**



**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
Estado de São Paulo

FLS.	046
PROC.	419/17
C.M.	

**RESOLUÇÃO NÚMERO 438**

De 16 de janeiro de 2018

**Iniciativa: MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**

Regulamenta o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o Sistema de Avaliação de Desempenho da Câmara Municipal de Araraquara.

O PRESIDENTE deste Legislativo, usando da atribuição que lhe é conferida pela alínea g do inciso II do artigo 32 do Regimento Interno da Câmara Municipal de Araraquara, anexo à Resolução nº 399, de 14 de novembro de 2012, e de acordo com o que aprovou o plenário em sessão ordinária de 16 de janeiro de 2018, promulga a seguinte

**RESOLUÇÃO**

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Esta Resolução estabelece os critérios e procedimentos que serão observados na gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Câmara Municipal de Araraquara e nos procedimentos de Avaliação de Desempenho, em consonância com a Lei nº 9.153, de 06 de dezembro de 2017.

**CAPÍTULO II  
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 2º O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

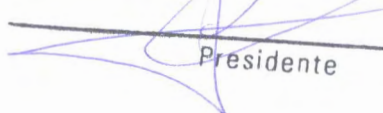
- I – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal;
- II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 3º São finalidades da Avaliação de Desempenho:


- I – o aprimoramento dos métodos de gestão;
- II – a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;
- III – avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício de cargo e função públicos;
- IV – promover a valorização do servidor, através da Evolução Funcional;
- V – a gestão do processo de Evolução Funcional.

Art. 4º A gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho cabe à Gerência de Gestão de Pessoas.

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
Presidente

**CAPÍTULO III**  
**DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO**

FLS.	047
PROC.	419/07
C.M.	

Art. 5º A Avaliação Especial de Desempenho será realizada mediante o preenchimento de formulário a cada 06 (seis) meses, durante o estágio probatório, para todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Araraquara.

Parágrafo único. Estágio Probatório é o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade a apuração da aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.

Art. 6º A Avaliação Especial de Desempenho utilizará como ferramenta o formulário constante do Anexo I desta Resolução.

§ 1º O formulário de Avaliação Especial de Desempenho deverá ser preenchido por Comissão de Estágio Probatório, e será disponibilizado pela Gerência de Gestão de Pessoas:

I – ao término de cada período de 06 (seis) meses de efetivo exercício, quando se tratar das 05 (cinco) primeiras avaliações;

II – 60 (sessenta) dias antes do término do cumprimento do período de estágio probatório, quando se tratar da última avaliação.

§ 2º O formulário de avaliação devidamente preenchido deverá ser encaminhado à Gerência de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados do seu recebimento, para aferição da pontuação.

§ 3º A Comissão de Estágio Probatório será composta por 03 (três) servidores efetivos, nos seguintes termos:

I – 02 (dois) membros natos, servidores efetivos indicados pelo Secretário Geral e nomeados pelo Presidente da Câmara, com mandato de 02 (dois) anos, renováveis por mais 02 (dois) anos.

II – 01 (um) servidor que desempenhe a função de chefia ou supervisão do servidor em processo de avaliação especial de desempenho;

§ 4º Na forma do inciso I do § 3º deste artigo, a indicação do Secretário Geral também deverá contemplar 02 (dois) membros suplentes, a serem nomeados, pelo Presidente da Câmara, no contexto da nomeação dos titulares.

§ 5º Compete à Comissão de Estágio Probatório:

I – validar a avaliação promovida pelo servidor que desempenhe a função de chefia ou supervisão do servidor em processo de avaliação especial de desempenho;

II – avaliar o pedido de reconsideração do servidor em discordância com o resultado de sua avaliação;

III – acompanhar o processo de avaliação especial de desempenho.

§ 6º São regras para o processo e julgamento do pedido de reconsideração referido no inciso II do §5º deste artigo:

I – o pedido de reconsideração somente contemplará o resultado da Avaliação Especial de Desempenho referente à última avaliação;

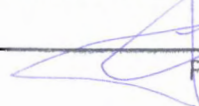
II – o pedido de reconsideração deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho pelo servidor;

III – somente o servidor pode solicitar a reconsideração de sua Avaliação Especial de Desempenho;

IV – o pedido de reconsideração só será provido na hipótese de a Avaliação Especial de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 7º O resultado da Avaliação Especial de Desempenho, após validação pela Comissão de Estágio Probatório, poderá ser impugnado pelo servidor, cabendo ao Presidente ou, na hipótese de delegação, ao Secretário-Geral deliberar pela aptidão ou inaptidão do servidor.

Art. 7º Após a aplicação da última Avaliação Especial de Desempenho, a Gerência de Gestão de Pessoal promoverá, com base no resultado das avaliações realizadas no período, a avaliação final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo público.

§ 1º Será declarado apto ao cargo público, e obterá a estabilidade funcional, o servidor em estágio probatório que obtiver pontuação final igual ou superior a 70 (setenta) pontos, calculada a partir da média das seis avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.

§ 2º Haverá presunção relativa de inaptidão do servidor que antes do término do estágio probatório tenha desempenho abaixo de 50 (cinquenta) pontos em quaisquer das Avaliações Especiais de Desempenho.

§ 3º Na hipótese do parágrafo segundo deste artigo, imediatamente após a conclusão da última avaliação do estágio probatório, deverá o procedimento ser encaminhado ao Secretário-Geral a quem caberá, após a ampla defesa do servidor, emitir parecer substanciado sobre a inaptidão ou não do servidor, sendo tal parecer submetido à Presidência da Câmara, que decidirá sobre a declaração de sua inaptidão e exoneração.

#### CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 8º A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada anualmente para todos aqueles que não se enquadrarem no parágrafo único do artigo primeiro da Lei nº 9.153 de 06 de dezembro de 2017, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício, tendo pontuação máxima de 100 (cem) pontos.

§ 1º O período avaliado compreenderá um ano calendário, entre os meses de Janeiro e Dezembro.

§ 2º Para fins da Avaliação Periódica de Desempenho, bem como para o cálculo de distribuição dos recursos disponíveis para a evolução funcional e a definição da média necessária para a evolução funcional, os cargos efetivos do quadro funcional da Câmara serão classificados em Grupos Ocupacionais definidos nos termos do Anexo II desta Resolução.

Art. 9º A Avaliação Periódica de Desempenho utilizará como ferramenta formulários, classificados em Grupos Ocupacionais, constantes dos seguintes Anexos desta Resolução:

I – Anexo III: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Fundamental”;

II – Anexo IV: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Nível Médio e Médio Técnico”;

III – Anexo V: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Nível Superior”;

IV – Anexo VI: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Gerencial e Assessoramento”;

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

\_\_\_\_\_  
Presidente

V – Anexo VI-a: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional “Assessoramento”.

Art. 10 Os formulários da Avaliação de Desempenho deverão ser preenchidos pela chefia imediata do servidor, conforme o seu Grupo Ocupacional.

§ 1º Serão avaliados os servidores que tenham, no mínimo, 9 (nove) meses de trabalho ininterruptos na Câmara Municipal de Araraquara, no decorrer do período avaliado.

§ 2º A Avaliação de Desempenho será realizada pelo chefe imediato do avaliado, considerado assim aquele que por direito executa a coordenação e liderança sobre o avaliado.

§ 3º O servidor será avaliado pela chefia cujo vínculo seja de maior tempo, no decorrer do período avaliado.

§ 4º Na impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho pelo chefe imediato, esta será realizada pelo superior hierárquico da chefia, competindo a este promover o preenchimento, no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, e o posterior encaminhamento à Gerência de Gestão de Pessoas.

§ 5º A ausência do servidor não impedirá a realização de sua avaliação;

§ 6º O servidor deverá ser notificado sobre o resultado de sua Avaliação de Desempenho, assim como da data de sua realização.

§ 7º Os formulários de avaliação serão disponibilizados pela Gerência de Gestão de Pessoas na primeira semana do mês de dezembro.

§ 8º Os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, deverão ser encaminhados à Gerência de Gestão de Pessoas em até 05 (cinco) dias úteis, a contar da data do recebimento.

§ 9º Quando não for realizada no prazo legal pelo superior hierárquico imediato, a avaliação será disponibilizada ao Diretor da área para preenchimento no prazo máximo de 5 (cinco) dias ou ao Secretário-Geral, se for o caso, e posterior encaminhamento à Gerência de Gestão de Pessoas.

Art. 11 Os itens da Avaliação de Desempenho devem ser pontuados conforme segue:

- I – Sempre: 04 (quatro) pontos;
- II – Quase sempre: 03 (três) pontos;
- III – Às vezes: 02 (dois) pontos;
- IV – Raramente: 01 (um) ponto; e
- V – Nunca: 00 (zero) ponto.

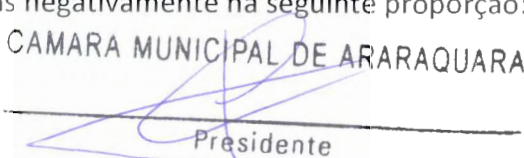
§ 1º Em até 30 (trinta) dias após o término de cada período de avaliação, deverá a Diretoria de Suporte Administrativo confeccionar relatório substanciado apontando as principais competências, habilidades, potencialidades desejadas, bem como demandas e deficiências existentes junto aos servidores efetivos, submetendo-o à Secretaria-Geral, unidade responsável por definir, de maneira fundamentada, o peso de cada item dos formulários da Avaliação de Desempenho a serem utilizados no período de avaliação seguinte, divulgando-os apenas após a conclusão do respectivo processo.

§ 2º A descrição das competências definidas para cada um dos formulários da Avaliação de Desempenho poderá ser revista ou modificada a cada processo de evolução funcional, conforme sugestão e orientação da Gerência de Gestão de Pessoal, tendo em vista o aperfeiçoamento do processo de avaliação dos servidores da Câmara.

Art. 12 A assiduidade e a pontualidade são elementos integrais da avaliação de desempenho e serão mensuradas e pontuadas **negativamente na seguinte** proporção:

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

4

  
Presidente

FLS.	050
PROC.	419/14
C.M.	②

- I – até 03 (três) ausências: perda de 03 (três) pontos;
- II – de 04 (quatro) a 05 (cinco) ausências: perda de 05 (cinco) pontos;
- III – de 06 (seis) a 10 (dez) ausências: perda de 10 (dez) pontos;
- IV – mais de 10 (dez) ausências: perda de 15 (quinze) pontos.

Parágrafo único. Para fins do “caput” deste artigo, considera-se ausência toda falta injustificada, compreendendo ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da impertinência das justificativas apresentadas.

Art. 13 Ao término do processo de avaliação periódica de desempenho, os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando a média das notas obtidas na Avaliação de Desempenho, por Grupo Ocupacional.

Parágrafo único. Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I – nos casos de Progressão Vertical, obtiver titulação que possua maior pertinência temática ao cargo ocupado;
- II – estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- III – tiver obtido a maior pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente;
- IV – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Art. 14 Constituem atribuições do avaliador:

- I – realizar a avaliação por meio do preenchimento do formulário adequado;
- II – dar ciência do resultado da avaliação aos servidores avaliados, mantendo sigilo deste face a demais servidores;
- III – encaminhar o formulário devidamente preenchido à área responsável pela avaliação de desempenho no prazo indicado; e
- IV – solicitar informações sobre a assiduidade e a pontualidade dos servidores avaliados à Gerência de Gestão de Pessoas.

## CAPÍTULO V DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 15 O servidor que quiser concorrer à progressão vertical deverá preencher os requisitos constantes da legislação referente à progressão vertical.

§ 1º A qualificação deve ser aprovada pela Gerência de Gestão de Pessoas antes do início do curso, ou pela Comissão de Gestão de Carreiras após o término do curso, caso ele tenha sido iniciado antes, ou em até 06 (seis) meses após a publicação desta Resolução, exceto nos casos de Graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.

§ 2º Para validar o curso de qualificação que pretende realizar, o servidor deve encaminhar requerimento específico à Gerência de Gestão de Pessoas, em tempo hábil, antes do início do curso.

§ 3º A Gerência de Gestão de Pessoas deverá emitir o seu parecer acerca da validade do curso de qualificação para a evolução funcional em até 15 (quinze) dias, contados a partir da data do requerimento do servidor.


§ 4º O servidor poderá recorrer, por meio de pedido de reconsideração, da decisão da Gerência de Gestão de Pessoas quanto à não validação do curso de qualificação, para efeitos de habilitação à progressão vertical, que será avaliado pela Comissão de Gestão de Carreiras.

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

\_\_\_\_\_  
Presidente



Art. 16 Para concorrer à progressão vertical, o servidor deverá encaminhar à Gerência de Gestão de Pessoas o certificado de conclusão da qualificação até o último dia útil do período de avaliação de desempenho.

FLS	051
PROC.	419/14
C.M.	

## CAPÍTULO VI DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Art. 17 Fica criada a Comissão de Gestão de Carreiras, composta por 05 (cinco) servidores efetivos, a serem nomeados pelo Presidente da Câmara, sendo:

I – o Diretor de Suporte Administrativo, atuando como Presidente;

II – 04 (quatro) servidores efetivos, indicados pelo Secretário-Geral e nomeados pelo Presidente da Câmara.

§ 1º A Comissão deliberará por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§ 2º Na forma do inciso II do “caput” deste artigo, a indicação do Secretário-Geral também deverá conter, no mínimo, 02 (dois) membros suplentes, cuja ratificação ocorrerá no contexto da nomeação dos titulares, a cargo do Presidente da Câmara.

§ 3º A Comissão de Gestão de Carreiras pode deliberar sobre os assuntos de sua competência sempre que estiverem presentes ao menos 03 (três) de seus membros, cabendo ao Presidente da Comissão de Gestão de Carreiras convocar tantos suplentes quanto se fizerem necessário para atingir o quórum mínimo de deliberação.

§ 4º A nomeação do servidor não gera direito a qualquer gratificação, sendo considerada a sua participação como ato de relevante serviço público.

§ 5º Os membros da Comissão de Gestão de Carreiras nomeados com base no inciso II do “caput” deste artigo, bem como base no § 2º, terão mandato por 02 (dois) anos, vedada recondução.

Art. 18 Compete à Comissão de Gestão de Carreiras:

I – julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação Periódica de Desempenho;

II – avaliar a pertinência dos cursos de qualificação iniciados antes, ou até 6 (seis) meses após a publicação deste ato normativo, e que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – avaliar os pedidos de reconsideração, referentes aos cursos de qualificação a serem utilizados pelo servidor na progressão vertical;

IV – validar os formulários de avaliação em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas;

V – acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação Periódica de Desempenho;

VI – receber e avaliar petições dos servidores, cujo conteúdo diga respeito ao processo de avaliação.

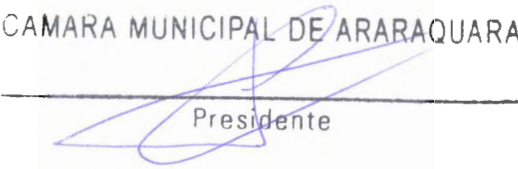
§ 1º São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do “caput” deste artigo:

I – o recurso somente contemplará o resultado da Avaliação Periódica de Desempenho referente à última avaliação;

II – o recurso deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação Periódica de Desempenho pelo servidor;

III – somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação Periódica de Desempenho; e

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
\_\_\_\_\_  
Presidente

IV – o recurso só será provido quando a Avaliação Periódica de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

§ 2º A Comissão de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I – utilizar-se de todas as informações existentes do servidor avaliado;

II – realizar diligências junto às chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões;

III – convocar servidor para prestar informações ou participação opinativa, sem direito a voto;

IV – convocar, excepcionalmente, servidor para auxiliar, administrativamente, a comissão na gestão de recursos e pedidos de reconsideração.

Art. 19 A Comissão de Gestão de Carreiras reúne-se:

I – antes do início do processo de Avaliação Periódica de Desempenho, para validar os formulários em conjunto com a Gerência de Gestão de Pessoas, responsável pela operacionalização do processo;

II – durante o período de avaliação de desempenho, para avaliação da pertinência dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;

III – após o término do processo de avaliação de desempenho, para julgar os recursos dos servidores relativos à avaliação; e

IV – extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, Secretário-Geral ou Presidente da Câmara.

§ 1º As convocações para as reuniões podem ser realizadas por meio eletrônico, constando a pauta, data e horário da reunião, com antecedência mínima de 01 (um) dia;

§ 2º Havendo necessidade, a Comissão de Gestão de Carreiras poderá requisitar membros auxiliares de outras unidades organizacionais, para participação opinativa.

## CAPÍTULO VII DISPOSIÇÕES GERAIS


Art. 20. Ficam revogados os Atos numero 60 e 61, de 30 de dezembro de 2008, de autoria da Mesa da Câmara Municipal de Araraquara.

Art. 21. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA, aos 16 (dezesseis) dias do mês de janeiro do ano de 2018 (dois mil e dezoito).

  
**JÉFERSON YASHUDA FARMACÊUTICO**  
Presidente

Publicada na Câmara Municipal de Araraquara, na mesma data  
Arquivada no Processo nº 419/17.

  
**MARCELO ROBERTO DISPEIRATTI CAVALCANTI**  
Secretário-Geral

FLS.	052
PROC.	419/17
C.M.	Ⓞ

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação Especial de Desempenho**  
**ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

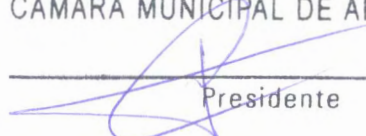
**COMPETÊNCIAS GERAIS**

<b>PRODUTIVIDADE</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Executa suas tarefas com eficiência e efetividade, alcançando bons níveis de rendimento no trabalho, considerando a complexidade, o tempo de execução e as condições em que foram desenvolvidas. Contribui significativamente para o alcance dos objetivos da área de atuação.					
<b>RESPONSABILIDADE</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Demonstra empenho e confiabilidade na forma como assume e cumpre os seus compromissos. Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade. Zela pelos materiais/equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.					
<b>DISCIPLINA</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Demonstra facilidade em aceitar e seguir instruções e recomendações de ordem superior. Segue com rigor normas e procedimentos estabelecidos na Câmara.					
<b>CAPACIDADE DE INICIATIVA</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Adota as providências necessárias para a realização de suas tarefas com autonomia e prontidão. Resolve problemas por si, com segurança e acerto, ou providencia o encaminhamento correto para solucioná-los. Propõe melhorias nos processos e rotinas de trabalho.					

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**

<b>Comunicação: Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.					
Anota com clareza, dados simples referente às suas atividades.					

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
 \_\_\_\_\_  
 Presidente

<b>Colaboração : Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.</b>	A	B	C	D	E
Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.					
Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.					
<b>Saber Ouvir: Está associada à capacidade de ouvir relatos, opiniões e sugestões percebendo a mensagem dos clientes (internos e externos) de forma produtiva.</b>	A	B	C	D	E
Está sempre preparado para receber críticas sobre sua atuação profissional, aceitando sugestões de melhoria e buscando ajustar sua conduta.					
Demonstra ser atencioso, compreensivo e cordial com os munícipes e colegas, tentando sempre atender às suas demandas ou solucionar seus problemas.					

**PONTUAÇÃO**

Competências gerais:	
Competências específicas:	
Desconto assiduidade:	
TOTAL:	

**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

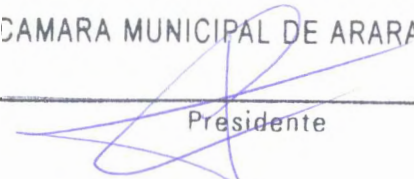
**Comentários do avaliador**

**Comentários do avaliado**

**Assinaturas:**

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

DAMARA MUNICIPAL DE ARARA QUARA

  
 Presidente

ANEXO II - GRUPOS OCUPACIONAIS

GRUPO OCUPACIONAL	CARGOS
FUNDAMENTAL	Condutor de Veículos
	Motorista
ADMINISTRATIVO/TÉCNICO ADMINISTRATIVO	Agente Administrativo
	Assistente de Comunicação
	Assistente de Plenário
	Audiodescritor
	Encarregado de Recursos Humanos
	Técnico de Contabilidade
	Técnico em Audiovisual
	Técnico em Informática
	Tesoureiro
SUPERIOR	Analista de Controle Interno
	Analista em Gestão de Pessoas
	Analista em Comunicação Social
	Analista em Informação
	Analista Legislativo
	Assistente Técnico Legislativo
	Cerimonialista
	Consultor Legislativo
	Contador
	Jornalista
	Procurador
	Tradutor e Intérprete de Libras

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

---

Presidente



**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**

 Categoria funcional: *NÍVEL FUNDAMENTAL*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

**A** - sempre

**C** - às vezes

**E** - nunca

**B** - quase sempre

**D** - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b> Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b> Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b> Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b> Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
 Presidente

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**

<b>Comunicação:</b> Está associada ao intercâmbio de informações de forma clara e objetiva, considerados os repertórios dos interlocutores e os meios selecionados.	A	B	C	D	E
Entende e transmite orientações/instruções simples e estruturadas, para execução de tarefas específicas com segurança e qualidade.					
Anota com clareza, dados simples referente às suas atividades.					
<b>Responsabilidade:</b> Está associada ao comprometimento com o trabalho, por meio do cumprimento de normas e procedimentos institucionais, dos prazos estabelecidos, bem como com o zelo com materiais/equipamentos.	A	B	C	D	E
Demonstra comprometimento com as atividades, cumprindo prazos, normas, e rotinas do dia-a-dia com presteza e qualidade.					
Zela pelos equipamentos/ferramentas/mobiliários sob sua responsabilidade e pelo uso adequado dos mesmos.					
<b>Colaboração :</b> Está associada à capacidade de identificar necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas, contribuindo para a sua realização, relacionando-se harmoniosamente com os colegas.	A	B	C	D	E
Procura sempre fazer sua parte e colaborar com colegas sobrecarregados, indo além das suas obrigações normais.					
Contribui para as boas relações entre os membros da equipe de trabalho, comprometendo-se com o alcance dos objetivos da área.					

**PONTUAÇÃO**

Competências gerais:	
Competências específicas:	
Desconto assiduidade:	
<b>TOTAL:</b>	

**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

**Comentários do avaliador**

**Comentários do avaliado**

**Assinaturas:**

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**  
 Categoria Funcional: *NÍVEL MÉDIO E MÉDIO TÉCNICO*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b>					
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b>					
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b>					
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b>					
Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Presidente



**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**

<b>Organização:</b> Está associada à capacidade de estruturar o trabalho, estabelecendo e desenvolvendo a ordem lógica das tarefas.	A	B	C	D	E
Executa tarefas específicas com presteza e qualidade, seguindo orientações recebidas e facilitando os processos de trabalho da unidade.					
Organiza seu trabalho administrando prazos, rotinas, solicitações e prioridades, mesmo com demanda excessiva.					
<b>Comunicação:</b> Está associada à capacidade de receber e transmitir informações escritas ou verbais, de forma clara e objetiva, e de tornar comum uma idéia ou fato.	A	B	C	D	E
Expõe de forma oral e escrita, com clareza e organização, temas e assuntos de sua área de atuação.					
Registra com clareza e com ortografia correta dados específicos da área, em documentos padronizados ou não.					
<b>Flexibilidade:</b> Está associada à capacidade de assumir novos desafios e responsabilidades e adaptar-se a mudanças.	A	B	C	D	E
Empreende esforços efetivos para o aperfeiçoamento e a ampliação de suas habilidades no trabalho, buscando assumir novos desafios.					
É receptivo a mudanças, agindo positivamente diante das mesmas, adaptando-se com facilidade a novos métodos e processos de trabalho.					

**PONTUAÇÃO**

<b>Competências gerais:</b>	
<b>Competências específicas:</b>	
<b>Desconto Assiduidade:</b>	
<b>TOTAL:</b>	

**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

---

**Comentários do avaliador**

---

**Comentários do avaliado**

---

**Assinaturas:**

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
  
 Presidente

## ANEXO V

FLS.	060
PROC.	419/12
C.M.	

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**

Categoria funcional: *NÍVEL SUPERIOR*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca

B - quase sempre

D - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b> Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b> Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b> Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b> Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Presidente

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**

<b>Difusão do Conhecimento:</b> Está associada a agregação, valorização e difusão do conhecimento para o desenvolvimento Institucional.	A	B	C	D	E
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os aos colegas com vistas ao aperfeiçoamento das atividades.					
Pesquisa inovações técnicas disponibilizando as informações para consulta.					
<b>Orientação para Qualidade e Resultados:</b> Está associada à manutenção e a melhoria contínua dos produtos e serviços.	A	B	C	D	E
Atua no processo de atualização e/ou implementação de metodologias, técnicas e processos, fundamentado nos princípios da qualidade, de forma a atender às necessidades/expectativas da área.					
Estabelece parâmetros e práticas de apuração de resultados, visando a melhor forma de avaliar as atividades planejadas, acompanhando-as e remanejando-as, quando necessário.					
<b>Planejamento e Desenvolvimento de Ações:</b> Está associada a capacidade de planejar, dimensionar e mobilizar recursos, acompanhar e implementar o desenvolvimento de ações específicas.	A	B	C	D	E
Planeja ações e dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.					
Colabora com conhecimentos técnicos de sua especialidade na análise de contexto e na elaboração e/ou desenvolvimento de projetos de sua área de atuação.					

**PONTUAÇÃO**

<b>Competências gerais:</b>	
<b>Competências específicas:</b>	
<b>Desconto Assiduidade:</b>	
<b>TOTAL:</b>	

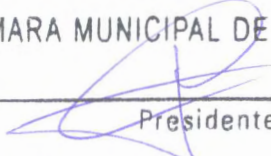
**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

**Comentários do avaliador**

**Comentários do avaliado**

**Assinaturas:**

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

  
 \_\_\_\_\_  
 Presidente

## ANEXO VI

FLS.	002
PROC.	419/14
C.M.	

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**  
 Categoria funcional: *GERENCIAL E ASSESSORAMENTO*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Unidade onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

**A** - sempre

**C** - às vezes

**E** - nunca

**B** - quase sempre

**D** - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b> Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b> Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b> Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Câmara priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b> Demonstra compromisso com a missão da Câmara perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

Presidente

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**

<b>Liderança: Capacidade de mobilizar e catalisar esforços grupais, criando um clima motivador e estimulando o desempenho</b>	A	B	C	D	E
Apoia e motiva a equipe na busca do autodesenvolvimento e no aperfeiçoamento das atividades da sua área, tomando decisões e administrando conflitos, com vistas ao alcance dos objetivos e metas estabelecidas.					
Intervém na equipe que supervisiona, realizando diagnósticos para antecipação de medidas e solução de problemas.					
<b>Planejamento: Capacidade de analisar e prever cenários, situações e resultados</b>	A	B	C	D	E
Planeja e gerencia ações, dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação.					
Facilita o desenvolvimento e a implementação de projetos, bem como o alinhamento de ações, buscando o aperfeiçoamento dos processos de trabalho e o alcance dos objetivos e metas estabelecidas.					
<b>Comunicação e Difusão de Conhecimento: Capacidade de difundir e agregar valor e conhecimento</b>	A	B	C	D	E
Estabelece com a equipe comunicação franca e aberta, monitorando e corrigindo possíveis distorções, buscando torná-la ferramenta eficaz para o alcance dos objetivos da área.					
Busca e compartilha continuamente novos conhecimentos, difundindo-os a equipe como estímulo ao desenvolvimento profissional. Pesquisa e propõe inovações técnicas com vistas a melhoria contínua dos processos da área.					

**PONTUAÇÃO**

<b>Competências gerais:</b>	
<b>Competências específicas:</b>	
<b>Desconto Assiduidade:</b>	
<b>TOTAL:</b>	

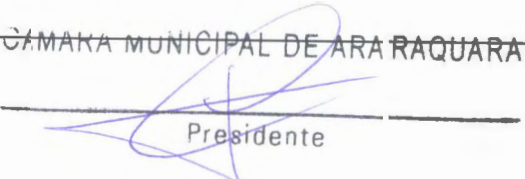
**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

**Comentários do avaliador**

**Comentários do avaliado**

**Assinaturas:**

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

CAMAKA MUNICIPAL DE ARA RAQUARA  
  
 Presidente

**CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA**  
**Avaliação de Desempenho por Competências**  
 Categoria funcional: *ASSESSORAMENTO*

Nome do servidor:	
Número do registro:	Cargo:
Secretaria e setor onde atua:	
Nome do avaliador:	Período da avaliação:

**EVOLUÇÃO DAS COMPETÊNCIAS**

Conceitos de avaliação:

A - sempre

C - às vezes

E - nunca


B - quase sempre

D - raramente

**COMPETÊNCIAS GERAIS**

	A	B	C	D	E
<b>Profissionalismo</b>					
Age com responsabilidade, zelo e disciplina no trabalho, esforçando-se no cumprimento de suas atribuições, com espírito empreendedor e comprometido com a superação de desafios. Cumpre com o máximo empenho, qualidade técnica e assiduidade as obrigações de seu cargo. Aproveita as oportunidades de capacitação permanente, avalia-se sistematicamente e aprende com os erros seus ou de outrem.					
<b>Relacionamento interpessoal</b>					
Demonstra capacidade de contribuir com o grupo e de identificar as necessidades de apoio na execução de determinadas tarefas. Procura estabelecer relações de trabalho justas e um relacionamento harmonioso com os colegas. Age de forma honesta, justa, digna, cortês, com disponibilidade e atenção a todas as pessoas com as quais se relaciona, internamente e externamente, respeitando quaisquer diferenças individuais.					
<b>Ética e Transparência</b>					
Age de acordo com os princípios constitucionais da administração pública, bem como com as normas de conduta da Prefeitura, priorizando a honestidade e a transparência nas relações de trabalho internas e externas. Respeita o sigilo profissional e não pratica quaisquer infrações penais ou administrativas.					
<b>Compromisso sócio-ambiental</b>					
Demonstra compromisso com a missão da Prefeitura perante a sociedade, buscando a excelência na prestação de serviços, a melhoria da qualidade de vida dos cidadãos e o zelo pelo patrimônio do município. Busca minimizar os impactos negativos de suas atividades, demonstrando preocupação com o uso de recursos, agressões ao meio ambiente, geração de resíduos e desperdício.					

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

  
 Presidente

**COMPETÊNCIAS ESPECÍFICAS**

<b>Conhecimento Técnico: Capacidade de agregar e difundir o conhecimento técnico para o desenvolvimneto institucional.</b>	A	B	C	D	E
Colabora com conhecimentos técnicos de sua especialidade na análise de contexto e na elaboração e/ou desenvolvimento de projetos de sua área de atuação.					
Transfere para os trabalhos da área de atuação, os conhecimento prévios e as boas práticas de outras experiências das quais tenha participado.					
<b>Capacidade de Inovação: Capacidade de estar atento e aberto à necessidade de mudanças e inovações, possuir visão do futuro e disposição para enfrentar desafios, objetivando alcançar resultados práticos.</b>	A	B	C	D	E
Identifica problemas, desafios e necessidades de mudança nos processos de trabalho da área de atuação, buscando o aperfeiçoamehnto dos procedimentos e o alcance dos objetivos estabelecidos. .					
Pesquisa e propõe soluções e alternativas, sugerindo formas e métodos de implantação, visando a melhoria dos resultados da área de atuação.					
<b>Planejamento: Capacidade de prever e analisar canerários, situações e resultados,</b>	A	B	C	D	E
Planeja ações e dimensiona recursos e prazos para sua execução e implementação. .					
Estabelece parâmetros e práticas de apuração de resultados, visando a melhor forma de avaliar as atividades planejadas, acompanhando-as e remanejando-as, quando necessário.					

**PONTUAÇÃO**

<b>Competências gerais:</b>	
<b>Competências específicas:</b>	
<b>Desconto Assiduidade:</b>	
<b>TOTAL:</b>	

**Conhecimentos e habilidades a serem desenvolvidas através de treinamento e capacitação**

**Comentários do avaliador**

**Comentários do avaliado**

**Assinaturas:**

Superior do avaliador:	Data:
Avaliador:	Data:
Avaliado:	Data:

CAMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA  
  
 Presidente







PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUAR

EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA ENTREVISTA DOS C NEGROS INSCRITOS PARA RESERVA DE VAI

PROCESSO SELETIVO Nº 684/2017

... da Prefeitura do Município de Araraquar, através da Secretaria de G

(continuação da página anterior)

**ANEXO III**

CÂMARA MUNICIPAL  
 Avaliação de Desem  
 Categoria funcional

Nome do servidor:  
 Número do registro:  
 Unidade onde atua:  
 Nome do avaliador:

**EVOLUÇÃO DA**

Conceltos de avaliação:  
 A - sempre  
 B - quase sempre  
 C - às vez  
 D - rarami

**COMPETE**

Inscrição	Nome do Candidato	Emprego/Área de Atuação
76135	MARLI XAVIER DE MORAES	102 Professor I - Ensino Fundamental
76688	MAXILANIA MOTA-FERNANDES DOS SANTOS	102 Professor I - Ensino Fundamental
77233	MAYRA CARVALHO DE SOUZA	104 Professor II - Ciências
74097	MESSIAS DE LIRA	106 Professor II - Geografia
74337	MEZANGELA MACEDO SILVA FELIPE	101 Professor I - Educação Infantil
769797	MICHELE DO AMARAL MOISES	105 Professor II - Educação Física
769106	MAIARA GABRIELA DIAS COSTA	104 Professor II - Ciências
761861	NICOLAS FERNANDES DE SOUZA	116 Professor II - Educação Integral - Dança Contemporânea
734096	PRISCILA OLIVEIRA MORAES	102 Professor I - Ensino Fundamental
734097	PRISCILA OLIVEIRA MORAES	112 Professor II - Educação Integral
756263	RAFAELA DE KATIA SOARES	102 Professor I - Ensino Fundamental
756264	RAFAELA DE KATIA SOARES	112 Professor II - Educação Integral
761101	RENATA BRAGA	112 Professor II - Educação Integral
746665	RENATA CRISTINA DA SILVA CORDEIRO PINHO	101 Professor I - Educação Infantil
745344	RENILDO MOREIRA DE ALMEIDA	110 Professor II - Português
750110	ROBERTA RODRIGUES ROCHA	110 Professor II - Português
768757	ROGERIO ARRIGHI	104 Professor II - Ciências
738826	ROGERIO PROENÇA DE CASTRO	102 Professor I - Ensino Fundamental
739390	ROSAÑA SILVA	101 Professor I - Educação Infantil
768770	ROSEANGELA ALMEIDA PEREIRA	101 Professor I - Educação Infantil
768725	ROSEANGELA ALMEIDA PEREIRA	102 Professor I - Ensino Fundamental
739269	ROSIVANE LOBATO	103 Professor II - Arte
758135	RUI JULIO DE ALMEIDA	113 Professor II - Educação Integral - Artes Visuais
762413	SAMUEL LOURENÇO SILVA	109 Professor II - Matemática
739014	SIDNEY DO NASCIMENTO	102 Professor I - Ensino Fundamental
739015	SIDNEY DO NASCIMENTO	118 Professor II - Educação Integral - Teatro
755299	SILVIO DA CUNHA DOS SANTOS	105 Professor II - Educação Física
762985	SUELI VENÂNCIO DE OLIVEIRA	102 Professor I - Ensino Fundamental
762984	SUELI VENÂNCIO DE OLIVEIRA	102 Professor I - Ensino Fundamental
749762	SUZANA LUCIA FERREIRA DE SOUSA	107 Professor II - História
749763	SUZANA LUCIA FERREIRA DE SOUSA	112 Professor II - Educação Integral
737355	TAIS CRISTINA CALDEIRA DIAS	102 Professor I - Ensino Fundamental
770352	THIAGO DE OLIVEIRA	110 Professor II - Português
742589	THIAGO DOS SANTOS JERONIMO	110 Professor II - Português
771163	VANDELSON PEREIRA DOS SANTOS	102 Professor I - Ensino Fundamental
750072	VANESSA MARIA DA SILVA INACIO	110 Professor II - Português
742444	VANIA MACHADO	106 Professor II - Geografia
734671	VICTOR ALEXANDRE DE SOUZA FERRARI	110 Professor II - Português
767112	WELLINGTON LEMES RIBEIRO	104 Professor II - Ciências
750293	YURI ARAUJO DE MELO	110 Professor II - Português
767173	ZILMA DE MENEZES TEIXEIRA LEITE	109 Professor II - Matemática

Área de Atuação	Inscrição	Nome do Candidato
Ensino Fundamental	76135	MARLI XAVIER DE MORAES
Ensino Fundamental	76688	MAXILANIA MOTA-FERNANDES DOS SANTOS
Ensino Fundamental	77233	MAYRA CARVALHO DE SOUZA
Ensino Fundamental	74097	MESSIAS DE LIRA
Educação Infantil	74337	MEZANGELA MACEDO SILVA FELIPE
Educação Física	769797	MICHELE DO AMARAL MOISES
Educação Física	769106	MAIARA GABRIELA DIAS COSTA
Educação Integral - Dança Contemporânea	761861	NICOLAS FERNANDES DE SOUZA
Educação Integral	734096	PRISCILA OLIVEIRA MORAES
Educação Integral	734097	PRISCILA OLIVEIRA MORAES
Educação Integral	756263	RAFAELA DE KATIA SOARES
Educação Integral	756264	RAFAELA DE KATIA SOARES
Educação Infantil	761101	RENATA BRAGA
Educação Infantil	746665	RENATA CRISTINA DA SILVA CORDEIRO PINHO
Educação Infantil	745344	RENILDO MOREIRA DE ALMEIDA
Português	750110	ROBERTA RODRIGUES ROCHA
Português	768757	ROGERIO ARRIGHI
Português	738826	ROGERIO PROENÇA DE CASTRO
Educação Infantil	739390	ROSAÑA SILVA
Educação Infantil	768770	ROSEANGELA ALMEIDA PEREIRA
Ensino Fundamental	768725	ROSEANGELA ALMEIDA PEREIRA
Arte	739269	ROSIVANE LOBATO
Educação Integral - Artes Visuais	758135	RUI JULIO DE ALMEIDA
Matemática	762413	SAMUEL LOURENÇO SILVA
Ensino Fundamental	739014	SIDNEY DO NASCIMENTO
Ensino Fundamental	739015	SIDNEY DO NASCIMENTO
Educação Física	755299	SILVIO DA CUNHA DOS SANTOS
Ensino Fundamental	762985	SUELI VENÂNCIO DE OLIVEIRA
Ensino Fundamental	762984	SUELI VENÂNCIO DE OLIVEIRA
História	749762	SUZANA LUCIA FERREIRA DE SOUSA
Educação Integral	749763	SUZANA LUCIA FERREIRA DE SOUSA
Ensino Fundamental	737355	TAIS CRISTINA CALDEIRA DIAS
Português	770352	THIAGO DE OLIVEIRA
Português	742589	THIAGO DOS SANTOS JERONIMO
Ensino Fundamental	771163	VANDELSON PEREIRA DOS SANTOS
Português	750072	VANESSA MARIA DA SILVA INACIO
Geografia	742444	VANIA MACHADO
Português	734671	VICTOR ALEXANDRE DE SOUZA FERRARI
Ciências	767112	WELLINGTON LEMES RIBEIRO
Português	750293	YURI ARAUJO DE MELO
Matemática	767173	ZILMA DE MENEZES TEIXEIRA LEITE

dados na

abilidades e não

essendo a integrar

nitidamente para

Inscrição	Nome do Candidato	Emprego/Área de Atuação
763089	MARIA LUZA BEZERRA SALA	101 Professor I - Educação Infantil
742628	MARIA RITA FERREIRA	102 Professor I - Ensino Fundamental
770106	MARIA VICTORIA CASTRO ALVES AMORIM SILVA	110 Professor II - Português
762386	MARIANE CRISTINA SOUZA DE OLIVEIRA	117 Professor II - Educação Integral - Música

TURMA 3  
 Abertura do Portão 11:15 horas e  
 Fechamento do Portão e início da entrevista: 11:30 horas