



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

PROJETO DE RESOLUÇÃO Nº 17/2023

Altera a Resolução nº 442, de 4 de dezembro de 2018, para retirar as disposições que versam sobre o processo de evolução funcional.

Art. 1º A Resolução nº 442, de 4 de dezembro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 1º Esta resolução estabelece os critérios e procedimentos que serão observados no sistema de avaliação de desempenho.

Art. 2º

I - avaliação especial de desempenho, utilizada semestralmente para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o § 4º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil; e

II - avaliação periódica de desempenho, utilizada anualmente para fins de aferição do desempenho do servidor e manutenção da estabilidade no serviço público, conforme o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Art. 2º-A Compete à Gerência de Gestão de Pessoal o gerenciamento do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 3º

IV - promover a valorização do servidor;

Art. 12.

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

§ 1º-A O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função de confiança será avaliado de acordo com as atribuições do cargo ou função que estiver exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

Art. 22-A. O processamento e o julgamento dos recursos sobre a avaliação de desempenho atenderão o seguinte:

PROTÓCOLO 11604/2023 - 07/11/2023 12:43 - PROCESSO 516/2023



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

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;

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

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

b) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

Parágrafo único. 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 unidades organizacionais à qual esteja vinculado o avaliado, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros ou omissões; e

III - convocar servidor para prestar, como testemunha ou não, informações ou participação opinativa, sem direito a voto.” (NR)

Art. 2º A ementa da Resolução nº 442, de 2018, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Institui o sistema de avaliação de desempenho da Câmara Municipal de Araraquara.” (NR)

Art. 3º Ficam revogados da Resolução nº 442, de 2018:

I – o inciso V do art. 3º;

II – os §§ 2º a 5º do art. 10;

III – o art. 14;

IV – o art. 16;

V – o Capítulo V e seus arts. 18 e 19;

VI – o inciso II do art. 22;

VII – o art. 23;

VIII – o art. 24; e

IX – o Anexo II.

Art. 4º Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 7 de novembro de 2023.

MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

PAULO LANDIM
Presidente

ALUISIO BOI
Vice-Presidente

HUGO ADORNO
Primeiro Secretário

EMANOEL SPONTON
Segundo Secretário

PROTÓCOLO 11604/2023 - 07/11/2023 12:43 - PROCESSO 516/2023



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

JUSTIFICATIVA

O presente projeto de resolução tem por objetivo alterar a Resolução nº 442, de 4 de dezembro de 2018, para retirar as disposições que versam sobre o processo de evolução funcional.

Esta proposição está interligada ao projeto de lei igualmente protocolizado nesta data, ambos convergindo para atualizar o método de evolução funcional dos servidores da Câmara Municipal de Araraquara.

Para tanto, o projeto de lei altera a Lei nº 9.153, de 6 de dezembro de 2017, para dispor sobre o novo método, ao passo que este projeto de resolução retira as disposições sobre evolução funcional da Resolução nº 442, de 2018, de tal modo que a resolução em questão trate exclusivamente sobre a avaliação de desempenho.

Nos anos entre 2019 a 2022, procederam-se entrevistas junto às unidades da Câmara Municipal de Araraquara, onde se ouviram os servidores efetivos e aqueles que se encontram em estágio probatório. O objetivo central destas entrevistas foi compreender as perspectivas e opiniões dos mencionados servidores sobre o método de evolução funcional vigente. Ao longo das conversas, concluiu-se algumas limitações inerentes ao método em questão. São elas:

1. **SUBJETIVIDADE DAS AVALIAÇÕES DE DESEMPENHO:** O primeiro fator a considerar é a subjetividade das avaliações de desempenho. Por muito tempo, nossos formulários de avaliação basearam-se em opiniões pessoais e aspectos subjetivos, em vez de critérios objetivos que medissem o desempenho real dos servidores. Esta falta de objetividade muitas vezes comprometeu a precisão das avaliações.

2. **PARCIALIDADE DO MÉTODO DE AVALIAÇÃO VIGENTE:** Em segundo lugar, constatamos uma possível falta de imparcialidade no sistema anterior. Dada a estrutura da avaliação, houve situações em que avaliadores e avaliados estavam competindo no mesmo grupo de progressão. Esta configuração poderia inadvertidamente levar a avaliações parciais e potencialmente injustas.

3. **NOTAS ALTAS VERSUS BAIXO ÍNDICE DE EVOLUÇÃO:** O terceiro fator é o desalinhamento entre altas pontuações de desempenho e a progressão na carreira. Apesar de a média das notas dos servidores ser altíssima (Quadro 1), menos de 9% dos servidores do quadro evoluíram verticalmente no ano de 2019 e menos de 16% dos servidores do quadro evoluíram horizontalmente nos anos de 2019, 2020 e 2022 (Quadro 2), conforme previsto no artigo 11 da Lei nº 9.153, de 2017. Ainda, o método vigente ocasionou a alguns servidores o atraso nas evoluções pois, apesar de terem boas pontuações, sete servidores, ou 12,32% do quadro, nunca haviam evoluído até o ano de 2021.

QUADRO 1 - MÉDIA DAS PONTUAÇÕES		
	Grupo Fundamental, Médio e Médio Técnico	Grupo Superior e Função de Confiança
2018	93,23	91,83



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

2019	98,87	97,30
2020	99,55	98,98
2021	99,60	98,57
2022	99,60	96,20

QUADRO 2 – PORCENTAGEM DE EVOLUÇÕES FUNCIONAIS		
	Horizontal	Vertical
2018	18,52%	11,11%
2019	3,51%	7,08%
2020	11,86%	11,86%
2021	18,96%	12,06%
2022	7,14%	21,43%

4. PIORA NO CLIMA ORGANIZACIONAL: Os fatores acima mencionados não fomentaram uma competição saudável e construtiva, mas sim uma rivalidade acirrada que prejudicou o ambiente de trabalho, conforme identificado em pesquisas realizadas pela Gerência de Gestão de Pessoal.

O novo método de evolução propõe um modelo centrado no atingimento de critérios objetivos e no desenvolvimento do servidor, através do incentivo à qualificação profissional. Ele elimina o formulário de avaliação para fins de evolução. A avaliação de desempenho continuará existindo, para verificar a manutenção da estabilidade funcional dos servidores, conforme o inciso III do § 1º do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil.

Também foi realizado um estudo da variação orçamentária para assegurar a viabilidade do novo método. Conclui-se que, a reclassificação do padrão de vencimento dos servidores, aptos a evolução, possui compatibilidade com as peças do planejamento orçamentário (PPA, LDO e LOA), não afetando o equilíbrio entre receitas e despesas desta Edilidade.

Ademais, o investimento trará benefícios significativos para a Câmara Municipal de Araraquara, melhorando o desempenho e a satisfação dos servidores, bem como a eficácia geral da nossa organização.

Portanto, solicitamos aos vereadores a aprovação deste projeto de resolução.

Sala de Sessões “Plínio de Carvalho”, 7 de novembro de 2023.

MESA DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

PAULO LANDIM
Presidente



CÂMARA MUNICIPAL DE ARARAQUARA

ALUISIO BOI
Vice-Presidente

HUGO ADORNO
Primeiro Secretário

EMANOEL SPONTON
Segundo Secretário

PROTOCOLO 11604/2023 - 07/11/2023 12:43 - PROCESSO 516/2023