



Estado do Rio de Janeiro
Município de Macuco
Câmara Municipal de Macuco
“Macuco: capital estadual do leite”

DECRETO LEGISLATIVO Nº396/2018

DISPÕE SOBRE A REGULAMENTAÇÃO DO CRITÉRIO DE PROGRESSÃO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE MACUCO, PREVISTO NA LEI Nº 738 DE 22 DE JUNHO DE 2016.

CONSIDERANDO que a supracitada Lei que instituiu o Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores Públicos da Câmara Municipal de Macuco, prevê em seus Capítulos I e II, artigos 1ª a 5º, em linhas gerais, que o sistema de carreira visa a assegurar ao servidor público, investido em cargo público sob requisitos de mérito objetivamente apurado, e tempo de serviço, nas escalas de padrões de vencimento dos diversos níveis da classe a que pertença o mencionado cargo;

CONSIDERANDO a necessidade da Avaliação de Desempenho Funcional, instituída pela supracitada lei, dando cumprimento ao que dispõem os Capítulos V, VI e VII, artigos 12 a 23 da referida norma;

A Câmara Municipal de Macuco, Estado do Rio de Janeiro, por seus representantes legais, aprova, e eu, Presidente da mesma, sanciono o seguinte Decreto Legislativo:

Artigo 1º – Este Decreto regulamenta o critério de progressão do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional Interno dos Servidores Públicos Municipais da Câmara Municipal de Macuco, que respeitará, no que couber, ao estabelecido nos Capítulos V a VII, artigos 12 a 23, da Lei nº 738/2016.

Artigo 2º – O conceito funcional do servidor, para efeito de avaliação do desempenho, será considerável se alcançar:



I – 70% (setenta por cento), no mínimo, do número de pontos adotados por quesitos no sistema de avaliação, IDI, conforme o anexo I;

II – ficam instituídos fatores de competência, conforme tabela do anexo I, que possuirão sub-itens de avaliação e pontuação de 1 a 5, segundo os referidos anexo e tabela.

Parágrafo Único – São fatores de competência a produtividade; o conhecimento de métodos e técnicas; o trabalho em equipe; o comprometimento com o trabalho; e o cumprimento das normas de procedimento e de conduta ao desempenho das atribuições do cargo.

I – Cada Fator de Competência subdividir-se-á em quesitos, a serem pontuados segundo o inciso II, do *caput* deste artigo.

Artigo 3º – A avaliação de desempenho será apurada durante o transcurso de cada ano, iniciando em janeiro, com término em dezembro.

§ 1º- a avaliação será dirigida por Comissão especial, criada por ato da Presidência da Câmara por prazo de 02 (dois) anos, que deverá aplicar a pontuação consoante tabela do anexo I, apondo o seu nome; assinatura e matrícula nos campos previstos na respectiva tabela, bem como a data do fechamento da avaliação.

§ 2º- será dada ciência da avaliação ao servidor envolvido no procedimento que deverá assinalar se concorda ou não com a avaliação de sua chefia; assinar a ficha e datá-la, para os termos do devido processo administrativo legal.

Artigo 4º – Os resultados obtidos, não havendo impugnação e/ou recurso por parte do servidor avaliado, serão registrados na ficha funcional do respectivo servidor para efeitos da progressão funcional prevista em Lei.

Artigo 5º – Ficam convolados todos os atos de progressão realizados com relação aos servidores desta Casa de Leis, anteriores a aprovação, sanção e publicação do presente Decreto Legislativo.



Estado do Rio de Janeiro
Município de Macuco
Câmara Municipal de Macuco
“Macuco: capital estadual do leite”

Artigo 6º – Casos excepcionais e não previstos ou enquadrados no conteúdo deste Decreto, serão levados à apreciação da Consultoria Jurídica que expedirá parecer conclusivo e, se necessário, será analisada pela comissão especial estabelecida no §1º do artigo 3º deste Decreto, para sua análise e deliberação.

Artigo 7º – Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação, revogando todas as disposições em contrário.

REGISTRE-SE, AUTUE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.
Câmara Municipal de Macuco

Plenário Luiz Paulo Vogas da Silva, 08 de agosto de 2018.

Carlos Alberto da Silva Oliveira
Presidente

Alberto de Oliveira Herdy
Vice-Presidente

Júlio Carlos Silva Badini
1º Secretário

João Batista da Silva Martins
2º Secretário



Estado do Rio de Janeiro
Município de Macuco
Câmara Municipal de Macuco
"Macuco: capital estadual do leite"

Anexo I							
Ficha de Avaliação de Desempenho (FAD)							
Período de Avaliação:							
Unidade Organizacional				Sigla da Unidade Organizacional			
CÂMARA MUNICIPAL DE MACUCO				CMM			
Nome completo do avaliado				Matrícula CMM			
Cargo Efetivo				Ramal			
Endereço Eletrônico (e-mail)							
Nome da Chefia Imediata				Matrícula CMM			
Cargo da Chefia Imediata							
Endereço eletrônico (e-mail)				Ramal			
Observações:							
1. Para que o processo de avaliação de desempenho individual seja efetivo, solicitamos que o avaliador preencha os dados abaixo, proceda à avaliação de acordo com os 5 fatores e seus critérios abaixo especificados;							
2. É de responsabilidade dos envolvidos no processo o cumprimento dos prazos determinados no cronograma, o acompanhamento da evolução do processo e, ao final, o registro e a ciência dos procedimentos.							



Estado do Rio de Janeiro
Município de Macuco
Câmara Municipal de Macuco
“Macuco: capital estadual do leite”

Superou a expectativa (5) Atendeu a expectativa (4) Atendeu mais de 50% da expectativa (3) Atendeu 50% ou menos da expectativa (2) Não atendeu a expectativa (1)						
FATORES DE COMPETÊNCIA	QUESITOS	PONTOS				
1. Produtividade: capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais e/ou financeiros com planejamento e organização.	a) Executa as suas atividades de acordo com os padrões de qualidade aceitáveis	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	b) Realiza suas atividades dentro dos prazos estabelecidos	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	c) Realiza volume de trabalho condizente com a demanda, considerando os recursos disponibilizados	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	d) Realiza efetivamente as atribuições do cargo que ocupa	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	e) Utiliza com racionalidade os recursos (humanos/ materiais/ financeiros) colocados à sua disposição	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
2. Conhecimento de Métodos e Técnicas: conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de mudanças dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho	a) Planeja e organiza as próprias atividades priorizando a execução das mais importantes	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	b) Executa regularmente seu trabalho, sem necessidade de orientação	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	c) Busca atualizar-se quanto aos métodos e técnicas a serem aplicados no desempenho de suas atribuições	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
3. Trabalho em equipe: capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso de coletividade, a abertura aos debates e a capacidade de agregação;	a) Desenvolve relacionamentos positivos com seus pares	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	b) Mostra-se colaborativo com seus pares, ajudando o grupo sempre que possível	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	c) Estimula e reforça ações que favoreçam a união do grupo inibindo aquelas que prejudiquem a coletividade	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	d) É aberto ao debate, respeitando a opinião dos outros e revendo sua opinião, sempre que necessário	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	e) É visto como alguém que traz boas contribuições ao grupo, sendo agregador	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
4. Comprometimento com o trabalho: envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais;	a) Reconhece o seu papel para o cumprimento da missão da CMM.	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	b) Busca retroalimentação, interessando-se pelo impacto/resultado do seu trabalho	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	c) Demonstra persistência diante de dificuldades inerentes aos processos de trabalho	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
5. Cumprimento das normas de procedimento e de conduta ao desempenho das atribuições do cargo: capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública.	a) Conhece e cumpre as normas e regras da CMM e de sua unidade de exercício	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	b) Trata com urbanidade e profissionalismo as pessoas no ambiente de trabalho	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	c) Encaminha corretamente os assuntos que fogem do seu poder de decisão	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
	d) Mantém a apresentação pessoal de acordo com os padrões estabelecidos pela CMM.	1 <input checked="" type="radio"/>	2 <input type="radio"/>	3 <input type="radio"/>	4 <input type="radio"/>	5 <input type="radio"/>
TOTAL GERAL DE PONTOS OBTIDOS/PERCENTUAL (IDI):		20				
		IDI ≤ 25%	25% < IDI ≤ 50%	50% < IDI ≤ 75%	75% < IDI ≤ 100 %	
		8 pt	12 pt	16 pt	20 pt	



Estado do Rio de Janeiro
Município de Macuco
Câmara Municipal de Macuco
“Macuco: capital estadual do leite”

Chefe Imediato			
Nome:			Matrícula:
			Local/Data: ____ / ____ / ____
Assinatura/Carimbo			
Ciência do Servidor			
<input type="checkbox"/> Concordo com a avaliação			Local/Data: __ / __ / __
<input type="checkbox"/> Discordo da avaliação	Assinatura		