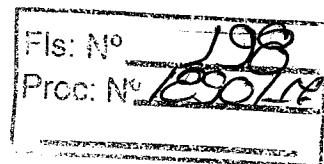


Câmara Municipal de Barueri

Parlamento 26 de março

ISO 9001 | SA 8000 | ISO 14001



ANEXO XI MANUAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

ÍNDICE

1 – FUNDAMENTOS PARA UMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2 – PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2.1. Categoria de Cargos

2.1.1. Cargos Operacionais

2.1.2. Cargos Administrativos e Técnicos

2.1.3. Cargos em Comissão e Função de Confiança

2.2. Fatores e Graus de Avaliação

2.2.1. Fatores de Avaliação

2.2.2. Graus de Avaliação

2.2.3. Pesos

2.3. Processo de Avaliação de Desempenho

2.4. Tabulação dos Resultados

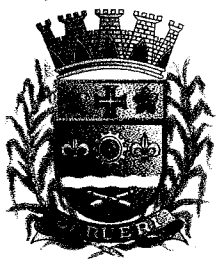
2.5. Periodicidade

1. FUNDAMENTOS PARA UMA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Avaliação de Desempenho é um instrumento para se medir a atuação dos servidores, na execução das tarefas e no cumprimento de suas responsabilidades, e visa aos seguintes objetivos:

- Possibilitar progressões horizontais e verticais;

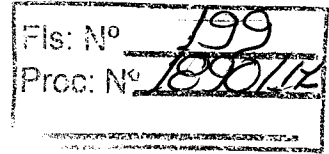




Câmara Municipal de Barueri

Parlamento 26 de março

ISO 9001 | SA 8000 | ISO 14001



- Levantar necessidades de treinamento;
- Adequar o indivíduo ao cargo, conscientizando-o a respeito do seu desempenho;
- Auxiliar em decisões de pessoal, como transferências, realocação, readaptação, dispensas e outras.

2. PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2.1. Categorias de Cargos

Para a realização da Avaliação de Desempenho, os cargos existentes na Câmara Municipal foram agrupados em três categorias:

- Cargos Operacionais
- Cargos Administrativos-Técnicos
- Cargos em Comissão e Função de Confiança

2.1.1. Cargos Operacionais

São os cargos que envolvem atividades manuais e que normalmente demandam esforço físico.

2.1.2. Cargos Administrativos e Técnicos

Administrativos são os cargos que lidam com preparação, sistematização de informações e procedimentos burocráticos. Cargos técnicos são aqueles cujos ocupantes devem possuir tecnologia específica para o desempenho de suas funções.

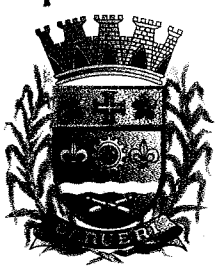
2.1.3. Cargos em Comissão e Função de Confiança

São cargos cuja característica principal é comandar pessoas.

2.2. Fatores e Graus de Avaliação

2.2.1. Fatores de Avaliação





Câmara Municipal de Barueri

Parlamento 26 de março

ISO 9001 | SA 8000 | ISO 14001

Fis: N°	100
Proc: N°	1890/14

A avaliação de desempenho será feita através de formulários próprios.

Nos formulários, existem fatores que são comuns às três categorias de cargos. São eles:

- assiduidade e pontualidade;
- disciplina;
- produtividade;
- qualidade;
- responsabilidade;
- conhecimento técnico;
- cooperação;
- progresso funcional.

Além disso, cada categoria possui dos fatores diferenciados:

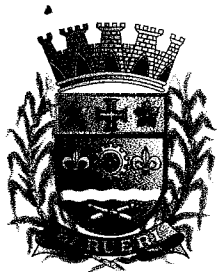
- para os cargos operacionais: supervisão e zelo;
- para os cargos administrativos-técnicos: organização e iniciativa;
- para os cargos em comissão e função de confiança: organização e controle, liderança.

2.2.2. Graus de Avaliação

Os fatores são graduados conforme os conceitos abaixo:

CONCEITO	GRAU	SIGNIFICADO
Inadequado	1	Abaixo das exigências mínimas
Regular	2	Com falhas que exigem correção





Câmara Municipal de Barueri

Parlamento 26 de março

ISO 9001 | SA 8000 | ISO 14001

Fis: Nº 201
Proc: Nº 1890112

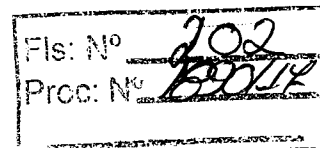
Adequado	3	Os aspectos positivos superam os negativos
Excelente	4	Desempenho exemplar

2.2.3. Pesos

Os fatores de avaliação terão os pesos abaixo:

FATOR	CARGOS OPERACIONAIS	CARGOS ADMINISTRATIVOS E TÉCNICOS	CARGOS EM COMISSÃO E FUNÇÃO GRATIFICADA
Assiduidade e Pontualidade	2,0	1,0	1,0
Disciplina	2,5	1,0	1,0
Conhecimento técnico	1,5	2,0	2,0
Produtividade	3,0	1,5	1,5
Qualidade	3,0	3,0	3,0
Progresso funcional	1,0	1,5	1,5
Responsabilidade	1,5	2,5	2,5
Cooperação	2,5	2,0	2,0
Supervisão	1,0	-	-
Zelo	2,0	-	-
Organização	-	3,0	-
Iniciativa	-	2,5	-
Organização e Controle	-	-	2,5
Liderança	-	-	3,0





2.3. Processo de Avaliação de Desempenho

A Avaliação de Desempenho deve ser feita pela chefia imediata do servidor, retificada ou ratificada pela chefia mediata, e apresentada ao avaliado em entrevista, para esclarecer os pontos negativos, ressaltar os pontos positivos e alterá-la, se for o caso, efetuando-se o preenchimento do formulário, que deverá ser assinado pelos avaliadores e pelo avaliado.

Durante a Avaliação deverá ser considerado o desempenho atual do servidor nas suas funções.

2.4. Tabulação dos Resultados

A tabulação da avaliação caberá à Diretoria de Recursos Humanos. O número de pontos será obtido multiplicando-se o peso de cada fator, pelo grau correspondente ao conceito, conforme indicado nos itens 2.2.2. e 2.2.3. deste anexo.

Obtém-se o total de pontos através da soma dos subtotais de cada fator. Anota-se o valor no espaço denominado **"Total de Pontos"**.

Baseado no total de pontos, verifica-se em que nível encontra-se o desempenho global do funcionário: Inadequado (de 20 a 30 pontos), Regular (de 31 a 50 pontos), Adequado (de 51 a 85 pontos), Excelente (de 86 a 100 pontos). Anota-se o resultado no quadro de **"Conclusão"**.

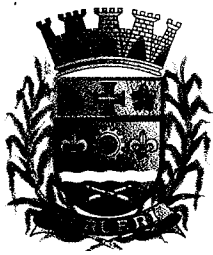
Após a execução das etapas acima, serão tomadas as providências que o caso requer, arquivando-se no prontuário do servidor.

2.5. Periodicidade

A periodicidade das Avaliações de Desempenho será a seguinte:

- Durante o estágio probatório: aos 6, 12, 18, 24 e 30 meses.





Câmara Municipal de Barueri

Parlamento 26 de março

ISO 9001 | SA 8000 | ISO 14001

Fis: Nº	203
Proc: Nº	189014

- Após o estágio probatório: a primeira aos 36 meses e as demais a cada 12 meses a contar dessa data.

A chefia do servidor poderá solicitar avaliação extraordinária sempre que julgar conveniente.

