

ATO NORMATIVO Nº 006/2024

*Estabelece o Plano de Evolução Funcional dos empregados públicos da EMDURB, disciplinando a **avaliação de desempenho** para fins de progressão por tempo de serviço, além de outras providências.*

A Diretoria Executiva da Empresa Municipal de Desenvolvimento Urbano e Rural de Bauru – EMDURB, no uso de suas atribuições legais, conferidas pelos artigos 8º, *caput*, IV, e 16, § 2º, da Lei Municipal n.º 3.570, de 02 de junho de 1993 e demais normas aplicáveis,

CONSIDERANDO-SE o poder diretor, prerrogativa do empregador legalmente fixada no artigo 2º do Decreto-Lei nº 5.452/1943 – Consolidação das Leis do Trabalho; e

CONSIDERANDO-SE a necessidade de sempre se primar pelos princípios da moralidade e eficiência administrativa, imposição constitucional prevista no artigo 37 da Constituição Federal,

RESOLVE:

Instituir, por meio do presente ato normativo, novas diretrizes com o objetivo de implementar alterações e aperfeiçoamentos, no uso legítimo do poder diretivo, aos atuais empregados públicos, naquilo em que for pertinente, e sobre os contratos de trabalho que serão formalizados após a vigência do presente ato, a **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO** como medida necessária à progressão por tempo de serviço no âmbito dessa empresa pública municipal.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 1º. A Avaliação de Desempenho (AD) é um método que visa, continuamente, verificar a eficiência e eficácia do empregado público efetivo no desempenho das atribuições e deveres do cargo, bem como acompanhar sua atuação individual nos diversos setores da Empresa Pública Municipal, tendo como referência o trabalho desenvolvido diariamente por ele.

§ 1º. Entende-se por eficiência a execução das tarefas ou atribuições do cargo de forma correta, aproveitando da melhor maneira os recursos existentes.

§ 2º. Por eficácia deve ser entendida a maneira como se atingem os objetivos, contribuindo para os resultados que melhor justifiquem a finalidade do cargo.

§ 3º. Os formulários de Avaliação de Desempenho serão emitidos observando-se o teor deste Ato Normativo quanto à composição, tipo, fatores e graus de avaliação, bem como os dados do empregado público a ser avaliado, período da avaliação e demais informações que venham a ser necessárias.

§ 4º. O empregado público efetivo submeter-se-á à avaliação anual de desempenho, observando-se os princípios do poder diretivo e da legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência, contraditório e ampla defesa.

§ 5º. Serão avaliados todos os empregados públicos efetivos, regidos pelo regime celetista, ainda que estejam designados/nomeados para funções de confiança e/ou cargos comissão de livre nomeação e exoneração.

Art. 2º. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídio para:

§ 1º. Inserção do empregado em programas de capacitação e requalificação profissional;

§ 2º. Inserção do empregado em programas de treinamento e desenvolvimento profissional;

§ 3º. Movimentação de pessoal, visando adequar o perfil e características do empregado em setor ou área com os quais possua mais afinidade, sempre conforme os interesses da empresa no uso legítimo de seu poder diretor;

§ 4º. Progressão por Tempo de Serviço;

§ 5º. Planos de gestão das políticas públicas;

§ 6º. Outros mecanismos de adaptação, correção e valorização profissional.

§ 7º. Identificação de eventual ausência de comprometimento e não cumprimento voluntário de suas atribuições e obrigações contratuais.

CAPÍTULO I

DO CICLO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 3º. O Ciclo de Avaliação de Desempenho será realizado periodicamente, sempre se considerando o período em que o funcionário completa ano de permanência na empresa.

Art. 4º. Excepcionalmente no ano de 2024, os empregados públicos efetivos que já completaram aniversário de admissão na EMDURB, terão seu ciclo de avaliação de desempenho de forma proporcional, iniciando-se na data da publicação deste Ato Normativo, devendo ser observados os aspectos apontados pela chefia imediata definidos pela sua Diretoria.

Art. 5º. Aos demais empregados públicos, seu ciclo de avaliação de desempenho inicia no dia em que completar o aniversário de admissão na EMDURB, devendo ser observados os aspectos apontados pela chefia imediata definidos pela sua Diretoria.

Art. 6º. O ciclo de avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

§ 1º. Conhecimento dos trabalhos: consiste no compromisso firmado entre os gestores (Diretores, Gerentes, Chefes e Encarregados) e equipes de trabalho, a fim de que o processo de avaliação ocorra com regras bem definidas, observando-se:

I - Compromisso individual: o gestor e cada um dos membros da equipe por ele coordenada deverão expor suas expectativas e firmar compromisso de trabalho;

II - Compromisso coletivo: a equipe e o gestor estabelecem o plano de trabalho elegendo uma ação e a meta a ser alcançada.

§ 2º. Acompanhamento: processo contínuo em que o gestor e as equipes verificam o cumprimento do plano de trabalho estabelecido, cabendo ao gestor efetivar as medidas de correção, ajustar o trabalho em grupo quando for o caso e orientar no desenvolvimento das atividades;

§ 3º. Fechamento do ciclo: quando se dá a aplicação e o registro dos Instrumentos de Avaliação para apuração dos resultados individuais ou em grupo;

§ 4º. Apuração final: os dados constantes nas Avaliações de Desempenho são inseridos nos arquivos de controle interno para consolidação.

Art. 7º. Os formulários de Avaliação de Desempenho constarão em ambiente virtual, em acesso específico de funcionário, onde estarão disponibilizados para serem devidamente preenchidos pelo avaliador.

CAPÍTULO II

DOS AVALIADORES E AVALIADOS

Art. 8º. A avaliação deverá considerar o cargo ou função, a gestão de equipe e o local de trabalho no qual o empregado público efetivo tenha permanecido por pelo menos 06 (seis) meses, durante o ciclo de avaliação de desempenho.

§ 1º. Na hipótese de o empregado público efetivo, no momento da avaliação, não contar com o tempo previsto no parágrafo anterior, será ele avaliado com base na situação na qual permaneceu por mais tempo durante o ciclo de avaliação.

§ 2º. Nos casos em que o empregado que exercia a chefia imediata deixar de pertencer ao quadro da EMDURB, a avaliação deverá ser preenchida pelo novo chefe ou, então, pela chefia mediata do período da avaliação e/ou pelo empregado público que a substituía constantemente nos impedimentos, sempre primando por aquele que tenha mais conhecimento das atividades exercidas pelo avaliado.

Art. 9º. Os empregados públicos efetivos que apresentarem afastamentos serão avaliados da seguinte forma:

§ 1º. Tendo completado pelo menos 06 (seis) meses de efetivo exercício no cargo, no ciclo de avaliação de desempenho, será avaliado com base nesses meses;

§ 2º. Na hipótese de não ter completado 06 (seis) meses de efetivo exercício no cargo, no ciclo de avaliação, será repetida a pontuação obtida na Avaliação de Desempenho anterior, e caso não a tenha, será atribuído conceito “B” - “BOM”.

Art. 10. O avaliador deverá realizar a Avaliação de Desempenho de forma autônoma, serena, independente, objetiva e ética, atribuindo a pontuação que corresponda à realidade verificada em relação ao avaliado.

CAPÍTULO III

DO INSTRUMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. O Instrumento de Avaliação de Desempenho conterá duas partes, observando os valores e a forma de quantificação dispostos nos parágrafos deste artigo.

§ 1º. A parte “A” do instrumento de avaliação analisa o comportamento do empregado público efetivo na obtenção dos resultados, por meio do “**Método de Escala Gráfica**”, no qual se avalia o desempenho do avaliado em razão das características ou fatores previamente estabelecidos, a saber:

- I** – Receptividade a mudanças;
- II** – Conhecimento do Trabalho;
- III** – Comprometimento com o Trabalho;
- IV** – Cooperação com os demais colegas;
- V** – Desenvolvimento Profissional e Pessoal;
- VI** – Equilíbrio Emocional;

VII – Iniciativa, dentro de suas atribuições;

VIII – Planejamento e Organização de suas atividades;

IX – Qualidade do Trabalho executado, sendo possível aferir;

X – O Relacionamento Pessoal com os colegas e com terceiros.

§ 2º. O avaliador deverá atribuir a cada fator o grau correspondente ao desempenho apresentado pelo empregado público.

§ 3º. O resultado da parte “A” será dado pela soma da pontuação correspondente a cada fator de desempenho.

§ 4º. A parte “B” do instrumento de avaliação analisa o comportamento do empregado público efetivo como agente do serviço em relação à assiduidade e disciplina, bem como aponta seus pontos fortes e fracos, indicando possíveis treinamentos para melhoria de seu desempenho.

CAPÍTULO IV

DA MENSURAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. Os fatores de desempenho elencados na Avaliação de Desempenho obedecerão a um padrão de pontuação com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 4 (quatro), totalizando um mínimo de 10 (dez) e um máximo de 40 (quarenta) pontos, de acordo com os comportamentos verificados pelo avaliador em relação ao avaliado, a saber:

§ 1º. **Grau 3:** o empregado público efetivo superou o desempenho esperado para o cargo, tendo um desempenho mais que satisfatório, alcançando o conceito **ÓTIMO**;

§ 2º. **Grau 2:** o empregado público efetivo atingiu o desempenho esperado para o cargo, tendo um desempenho satisfatório, alcançando o conceito **BOM**;

§ 3º. **Grau 1:** o empregado público efetivo não atingiu o desempenho esperado, revelando-se necessária a adoção de medidas presentes no programa de capacitação e treinamento ou a verificação de eventual

ausência de cumprimento das atribuições e obrigações contratuais, alcançando o conceito **INSATISFATÓRIO**;

Art. 13. Na parte “**B**” do instrumento de Avaliação de Desempenho serão atribuídos 40 (quarenta) pontos, dos quais serão descontados os pontos referentes aos fatores “**assiduidade**” e “**disciplina**” da seguinte forma:

§ 1º. Quanto ao fator Assiduidade, serão descontados pontos de acordo com o número de dias apresentados, obedecendo aos seguintes critérios:

I – 2 (dois) pontos a cada dia de falta injustificada;

§ 2º. Quanto ao fator Disciplina, serão descontados pontos a cada ocorrência apresentada, obedecendo aos seguintes critérios

I – 2,00 pontos a cada ocorrência de advertência;

II – 5,00 pontos a cada ocorrência de suspensão ou em reincidência específica de advertência.

III – 15,00 pontos no caso de reincidência específica que acarrete a suspensão.

§ 3º. A pontuação de cada dia e/ou ocorrência prevista nos §§ 1º e 2º deste artigo será obtida multiplicando-se o número de dias/ocorrências pelo respectivo ponto.

§ 4º. O resultado da parte “**B**” será dado pela soma da pontuação correspondente aos incisos previstos nos § 1º e 2º deste artigo.

§ 5º. No resultado da parte “**B**” serão considerados apenas os números decimais positivos.

Art. 14. O resultado final da Avaliação de Desempenho será obtido somando-se os pontos da parte “**A**”, descontando-se os pontos da parte “**B**”.

CAPÍTULO V

DO RESULTADO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 15. A dimensão da avaliação de desempenho corresponderá ao máximo de 40 (quarenta) pontos.

Art. 16. O resultado da Avaliação de Desempenho será expresso nos conceitos abaixo graduados:

I - De 31 a 40 pontos, mais que satisfatório - conceito **Ótimo** (O);

II - De 21 a 30 pontos, satisfatório - conceito **Bom** (B); e

III - De 0 a 20 pontos, insatisfatório - conceito **Insatisfatório** (I).

CAPÍTULO VI

DA AVALIAÇÃO PARA FINS DE PROGRESSÃO

Art. 17. As progressões por tempo de serviço serão analisadas por uma comissão composta pelo Gerente Administrativo de Recursos Humanos, pelo Chefe de Seção de Recursos Humanos e por um empregado público de carreira indicado e serão alcançadas pelos empregados públicos efetivos da seguinte forma:

§ 1º. A primeira progressão de tempo de serviço (da referência "A" para a referência "B"), aos empregados públicos que completarem 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, se realizará desde que possuam no mínimo 02 (duas) avaliações de desempenho com conceitos Ótimo e/ou Bom.

§ 2º. O empregado público efetivo que, ao completar 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, não possuir 02 (duas) avaliações de desempenho e desenvolvimento com conceitos Ótimo e/ou Bom no período, somente poderá obter a progressão de tempo de serviço após obter, em sua avaliação de desempenho, um número de resultados satisfatórios superior ao de insatisfatórios.

§ 3º. As demais progressões por tempo de serviço, da referência "B" para referência "C" e assim sucessivamente serão obtidas pelos empregados públicos efetivos dentro do período indicado na tabela do Anexo I do Ato Normativo nº 005/2024, desde que possuam, no período alusivo a esta progressão, o número de avaliações de desempenho com conceitos Ótimo

e/ou Bom superiores ao número de avaliações com conceito Insatisfatório.

CAPÍTULO VII

DO TREINAMENTO TÉCNICO DO SERVIDOR COM DESEMPENHO INSUFICIENTE

Art. 18. O empregado público efetivo que obtiver conceito final “Insuficiente”, segundo a Avaliação de Desempenho, será submetido a procedimento de apuração para que se evidencie as razões de tais resultados.

Parágrafo único. Identificando-se circunstâncias ou fatos que indiquem a necessidade de adoção de medidas de apoio, será requerida a elaboração e juntada de relatórios funcionais e de frequência, bem como se encaminhará o empregado para programa de capacitação profissional e treinamento e/ou atendimento psicossocial.

Art. 19. O Instrumento de Avaliação de Desempenho identificará as deficiências no desempenho do servidor e as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover a capacitação do avaliado.

Art. 20. No caso de se identificar que o mau desempenho do funcionário decorre de sua culpa e má vontade ou desídia no cumprimento de suas funções, poderá ser acionada a Corregedoria da EMDURB para fins de apuração de infração funcional e adoção de medidas que visem o exercício do Poder Disciplinar da empresa empregadora.

CAPÍTULO VIII

DOS TRÂMITES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. A Avaliação de Desempenho será realizada anualmente da seguinte forma:

§ 1º. Avaliação de Desempenho será disponibilizada em formulário virtual, com acesso do avaliador, nas proximidades do mês do aniversário de admissão do empregado público efetivo;

§ 2º. Fica estabelecido o prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis a partir do dia seguinte ao aniversário de admissão para a realização da avaliação.

§ 3º. Os formulários de avaliação de desempenho, após preenchidos pelo avaliador, serão disponibilizados à Gerência Administrativa de Recursos Humanos nos prazos estabelecidos neste Ato Normativo.

§ 4º. A avaliação será realizada pelo Encarregado, Chefe, Gerente, Diretor ou Presidente, de acordo com o conhecimento da atividade diária do empregado público efetivo.

§ 5º. O avaliado será cientificado do resultado de sua avaliação, recebendo acesso ao conteúdo do respectivo formulário após sua disponibilização à Gerência Administrativa e de Recursos Humanos.

§ 6º - Caso o empregado discorde do resultado de sua avaliação, poderá, no prazo de até 03(três) dias úteis de sua ciência apresentar recurso à Comissão, externando suas razões e requerendo reconsideração dos pontos especificamente apontados no instrumento recursal.

§ 7º. A Comissão dará ciência do teor do recurso ao Avaliador, devendo este se manifestar em até 05 (cinco) dias úteis, reconsiderando ou mantendo o resultado de sua avaliação.

§ 8º. Após o prazo de manifestação, caso o Avaliador não haja reconsiderado o resultado da avaliação, a Comissão deliberará, por maioria de votos, sobre a pertinência e viabilidade do acolhimento das razões constantes no recurso, podendo a Comissão, para fins de esclarecimentos dos fatos, colher informações, reunir elementos e ouvir quaisquer pessoas, sobretudo os funcionários que atuam ou atuaram no Setor ou área do avaliado e do avaliador.

Art. 22. Os resultados da Avaliação de Desempenho, após apurados e eventualmente julgados pela comissão composta pelo Gerente Administrativo de Recursos Humanos, pelo Chefe do Setor Administrativo de Pessoal, de Recursos Humanos e Serviço Social e pelo empregado público efetivo indicado serão encaminhados ao Diretor Administrativo e Financeiro para decisão final e, posteriormente, ao Setor de Recursos

Humanos para as seguintes providências:

I – Conhecimento do resultado apurado no Instrumento de Avaliação de Desempenho;

II – Elaboração de portaria (quando for o caso) para a progressão por tempo de serviço do empregado público efetivo;

III – Encaminhamento ao Setor de Pessoal para lançamento em folha.

Art. 23. Este Ato Normativo entrará em vigor a partir no dia 01 de abril de 2024, aplicando-se, com fundamento no poder diretivo insculpido no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e artigo 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, no que concerne à avaliação de desempenho (Arts. 1 a 16; e 18 a 23), aos contratos de trabalho em curso e, na sua integralidade, aos que vierem a ser celebrados.

Bauru, 08 de março de 2024.



DONIZETE DO CARMO DOS SANTOS
Presidente



FLÁVIA THAIS OLIVEIRA DE SOUZA
Diretora Administrativa e Financeira



FLÁVIO JUN KITAZUME
Diretor de Sistema Viário e Transportes



LEVI MOMESSO
Diretor de Limpeza Pública, Serviços
Funerários e Cemitérios