



DIÁRIO OFICIAL

PODER LEGISLATIVO

SANTA BÁRBARA D'OESTE | ESTADO DE SÃO PAULO

Instituído pela Resolução nº 04, de 23 de maio de 2017.

www.camarasantabarbara.sp.gov.br

Quinta-feira, 11 de abril de 2019

Ano II | Edição nº 285

Página | 1 de 3

MISSÃO

O Diário Oficial do Poder Legislativo foi criado com o intuito de dar publicidade e maior transparência aos atos oficiais da Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste. Publicado exclusivamente no portal www.camarasantabarbara.sp.gov.br, é uma ferramenta totalmente eletrônica e sustentável, que respeita o Meio Ambiente e os recursos públicos, otimizando a comunicação entre o Poder Legislativo e a população.

MESA DIRETORA

PRESIDENTE

Felipe Sanches

VICE-PRESIDENTE

Claudio Peressim

1º SECRETÁRIO

Alex Fernando Braga – “Alex Backer”

2º SECRETÁRIO

Celso Luccatti Carneiro – “Celso da Bicicletaria”

JORNALISTA RESPONSÁVEL

Fernando de Faria e Souza Campos

MTB: 39.684

ATOS ADMINISTRATIVOS

Editais

EDITAL 01/2019

RETIFICAÇÃO DOS PRAZOS

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES ESTÁVEIS DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTA BÁRBARA D'OESTE.

1. DOS PRAZOS

Evento	Prazo
Entrega de formulários de avaliação às chefias	Até 03/04/2019
Devolução dos formulários de avaliação ao Setor de Recursos Humanos	Até 15/04/2019
Entrega de certificados (original e cópia) ao setor de Recursos Humanos	Até 15/04/2019
Análise dos certificados (Comissão de Gestão de Carreiras e Diretoria Administrativo-Financeira)	16/04/2019
Divulgação da listagem inicial de habilitados	18/04/2019
Apresentação de recursos	22 a 26/04/2019
Respostas aos recursos	Até 05 dias úteis



Divulgação da listagem final após recursos	08/05/2019
--	------------

1.1 - As datas constantes neste Edital poderão ser alteradas, conforme necessidade, com ampla divulgação aos interessados.

Santa Bárbara d' Oeste, 10 de abril de 2019.

VILSON VENDRAMIN JÚNIOR
DIRETOR ADMINISTRATIVO-FINANCEIRO

HENRIQUE CESAR DEMARCHI
CHEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexos

ANEXO I

REGULAMENTO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE SANTA BÁRBARA D'OESTE.

1. Do processo de avaliação de desempenho.

1.1 - O processo de avaliação de desempenho dos servidores públicos concursados da Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste está previsto nos artigos 20 a 23 da Lei Complementar n. 59/2009 (Plano de Empregos, Salários e Carreiras dos Servidores da Câmara Municipal) e tem por objetivo aferir o cumprimento de parâmetros necessários ao reconhecimento da estabilidade daqueles submetidos ao estágio probatório e conferir progressão funcional aos estáveis.

1.2 O primeiro processo de avaliação de desempenho refere-se aos anos de 2011 e 2012, de forma retroativa.

1.3 Para fins de progressão funcional, a Diretoria Administrativo Financeira, por intermédio do Setor de Recursos Humanos, divulgará edital com os prazos e quantidades de progressões a cada processo.

2. Da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório:

2.1 Em atendimento ao artigo 41, "caput", da Constituição Federal, os servidores públicos concursados são considerados estáveis após cumprir o prazo de estágio probatório de 3 (três) anos, a contar da data de posse no cargo público. Neste período, o servidor deverá ser submetido à avaliação especial de desempenho.

2.2 Estes servidores serão avaliados por meio de suas chefias imediatas, por intermédio do Formulário de

Avaliação Especial de Desempenho, preferencialmente no 6º, 12º, 18º, 24º e 30º mês após a data de admissão, com emissão de parecer conclusivo da comissão de gestão de carreiras após a avaliação do 30º mês.

3. Da avaliação de desempenho dos servidores estáveis:

3.1 Os servidores estáveis, considerados aqueles que possuem mais de 3 (três) anos de efetivo serviço público na Câmara Municipal de Santa Bárbara d'Oeste, a contar da data de posse no cargo público, são avaliados visando conquistar a progressão funcional na carreira, tanto nos níveis (progressão vertical), quanto nas faixas (progressão horizontal), com incremento salarial.

3.2 Estes servidores serão avaliados por meio de suas chefias imediatas, por intermédio do Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho.

4. Do período da avaliação de desempenho:

4.1 A avaliação de desempenho dos servidores estáveis ocorrerá anualmente, com efeitos financeiros a partir de março, em atendimento ao artigo 11 da L.C. n. 59/2009.

4.2 Para atendimento do artigo 17, §1º, da mesma Lei, os servidores efetivos que pretenderem concorrer a uma progressão vertical deverão apresentar os certificados de conclusão de cursos de aperfeiçoamento (original e cópia simples) ao setor de Recursos Humanos que os encaminhará para análise da Diretoria Administrativo Financeira em conjunto com a Comissão de Gestão de Carreiras.

4.3 No primeiro processo de avaliação serão aceitos certificados de cursos concluídos no período de 01.03.2007 a 28.02.2013.

4.4 Os formulários de avaliação serão entregues pelo Setor de Recursos Humanos às chefias imediatas e a devolução destes formulários devidamente preenchidos e assinados pelo avaliador e funcionário avaliado deverá ocorrer de acordo com os prazos definidos em edital.

5. Das quantidades de progressão horizontal e vertical:

5.1 A quantidade de progressões horizontais e verticais são aquelas definidas no artigo 10 da L.C. n. 59/2009 a serem divulgadas a cada processo através de edital.

5.2 Eventuais sobras de progressões em cada grupo salarial serão alocadas ao grupo com maior número de servidores elegíveis, conforme artigo 10, §3º da L.C. n. 59/2009.

6. Dos servidores elegíveis à progressão funcional:

6.1 São elegíveis à progressão funcional os servidores que atendam às condições previstas nos artigos 14, 16, 17 e 19, todos da L.C. n. 59/2009.



7. Dos critérios de concessão das progressões:

7.1 Os critérios de concessão das progressões horizontais e verticais são aqueles previstos, respectivamente, nos artigos 17 e 19 da L.C. n. 59/2009.

7.2 Em caso de empate, serão adotados os critérios previstos no artigo 11, §2º, da L.C. n. 59/2009, pela Comissão de Gestão de Carreiras.

7.3 Serão habilitados à progressão vertical todos os servidores que apresentarem o número mínimo de horas exigidas pelo artigo 17, inciso III, alíneas a), b) e c), da L.C. n. 59/2009, independentemente do número efetivamente realizado de horas de cursos. Ou seja, não haverá classificação de servidores em razão do número de horas de cursos realizados, sendo o critério de concessão da progressão vertical a maior nota obtida na avaliação de desempenho.

8. Da lista inicial e final de classificação de servidores avaliados:

8.1 Recebidos os formulários de avaliação preenchidos pelas chefias imediatas, na forma do subitem 4.3, o Setor de Recursos Humanos divulgará a listagem de classificação inicial.

8.2 Serão divulgadas duas listas: uma de classificação geral dos servidores habilitados à progressão vertical e outra de classificação dos servidores habilitados à progressão horizontal, por grupos da tabela salarial.

8.3 A lista final de classificação dos servidores avaliados será divulgada após julgamento de recursos eventualmente interpostos, na forma do subitem 9.2 ou, na inexistência de interposição de recursos, mediante aviso de confirmação da lista inicial prevista no subitens 8.1 e 8.2.

9. Do recurso:

9.1 O servidor avaliado que discordar do resultado de sua avaliação de desempenho poderá recorrer à Comissão de Gestão de Carreiras, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data de publicação da primeira relação de classificação, por intermédio de Pedido de Reconsideração, em atendimento ao artigo 12, §2º, da L.C. n. 59/2009.

9.2 A Comissão de Gestão de Carreiras julgará soberanamente o recurso, no prazo de até 05 (cinco) dias úteis, a contar do recebimento, encaminhando, por meio do Setor de Recursos Humanos, cópia da decisão fundamentada.

10. Das disposições finais:

10.1 Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Gestão de Carreiras.

Santa Bárbara d'Oeste, 30 de abril de 2013.

FABIANO WASHINGTON RUIZ MARTINEZ

- Presidente da Câmara –