



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Sexta-feira, 06 de Setembro de 2019 – Ano II – nº 285

ATO DA MESA Nº 2388/2019

Dispõe sobre a avaliação de desempenho e evolução funcional dos servidores efetivos da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte previstas pela Resolução nº 089/2017 publicada no Boletim Legislativo Eletrônico de 14/12/2017.

A MESA DA ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso das atribuições que lhe confere o art. 69, IX, XIV e XVIII do Regimento Interno,

R E S O L V E:

Art. 1º Regularizar nos termos deste Ato, os artigos 13, §3º, 17 e 18 da Resolução nº 089/2017, de 12/12/2017, publicada no Boletim Legislativo Eletrônico de 14/12/2017, que tratam dos requisitos da avaliação de desempenho e evolução funcional dos servidores efetivos da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte.

Art. 2º A avaliação de desempenho será coordenada pela Comissão de Gestão de Carreiras, integrada por 05 (cinco) servidores ocupantes de cargo efetivo na Assembleia Legislativa, indicados na forma do art. 27 da Resolução nº 089/2017 e designados pelo Diretor Geral, com mandato de 02 (dois) anos, permitida uma única recondução por igual período.

Art. 3º A aferição dos fatores de desempenho funcional será efetuada em conformidade com as seguintes configurações técnicas:

I - COOPERAÇÃO, tendo como objeto a avaliação da conduta pessoal do servidor na prática efetiva do trabalho em equipe, bem como na disponibilidade de ajudar e de colaborar com outras pessoas na execução de suas atribuições funcionais.

II - INICIATIVA, tendo como objeto a avaliação da capacidade do servidor de empreender, ousar e de agir na execução de suas atribuições funcionais, nos limites adequados aos graus de responsabilidade, atribuições e níveis específicos de seu cargo, com criatividade, responsabilidade e eficiência.

III - ASSIDUIDADE, tendo como objeto a avaliação da postura do servidor com relação ao comparecimento ou ao acesso com regularidade ao local de execução das funções e dos deveres específicos de seu cargo.

IV - PONTUALIDADE, tendo como objeto da avaliação o cumprimento das atividades funcionais em conformidade com os horários e compromissos definidos.

V - EFICIÊNCIA, tendo como objeto a avaliação de procedimentos comportamentais do servidor com vistas à eficácia na execução das atribuições específicas de seu cargo e aos objetivos institucionais, considerando, entre outras, as atitudes de aplicação, diligência, agilidade, presteza, desembaraço e zelo profissional.

VI - RESPONSABILIDADE, tendo como objeto a avaliação do comprometimento e da dedicação do servidor com relação à execução de seus encargos funcionais e dos objetivos institucionais.

Art. 4º Os quantitativos e os critérios de pontuação a serem atribuídos em conformidade com o enquadramento individual de cada servidor, com um total de até 60 (sessenta) pontos, estão definidos no Quadro 01 do Anexo Único deste Instrumento.

§1º A aferição de pontos relativos ao fator assiduidade deverá ser realizada com base nas informações constantes na frequência do servidor e baseando-se nos parâmetros fixados no §2º deste artigo.

§2º Na aferição de pontos relativos ao fator assiduidade serão consideradas faltas as ausências não subsidiadas por justificativas legais no período referente ao ciclo de avaliação e utilizar-se-ão os parâmetros do Quadro 2 do Anexo Único.

§ 3º Em virtude da relação entre a participação em comissão ou em gestão de contrato e os fatores de desempenho relativos a iniciativa, eficiência e responsabilidade, poderá ser atribuída pontuação complementar única de 05 (cinco) pontos ao servidor que participar de comissão ou gestão de contrato no âmbito da Assembleia Legislativa do Rio Grande do Norte no período relativo ao ciclo de avaliação, desde que a comissão tenha sido formalmente criada e a função de gestor de contratos não seja na condição de substituto ou suplente, respeitando-se o limite total de pontos da avaliação de desempenho.



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Sexta-feira, 06 de Setembro de 2019 – Ano II – nº 285

Art. 5º Fará jus à evolução funcional o servidor que, além de cumprir os demais requisitos estabelecidos pela Resolução 089/2017, obtiver em sua avaliação de desempenho pontuação mínima de 70% (setenta por cento) do total previsto no art. 5º deste Ato.

Parágrafo Único. Com vistas à necessidade de constante aperfeiçoamento e atualização profissional do servidor, somente serão consideradas para fins de evolução funcional as ações de aperfeiçoamento concluídas no período correspondente ao interstício do padrão de referência em que se encontra enquadrado o servidor, conforme art. 15, §3º, da Resolução nº 089/2017.

Art. 6º O ciclo de avaliação de desempenho constará das etapas de preenchimento do acordo de desempenho, acompanhamento de desempenho e avaliação de desempenho, relativas aos últimos 12 (doze) meses, considerando-se o mês de abril como mês inicial do ciclo.

Art. 7º O acordo de desempenho, instrumento pelo qual o chefe imediato define, obrigatoriamente em conjunto com o servidor, as expectativas de desempenho, metas e atividades a serem realizadas pelo servidor para o período a ser avaliado, seguirá os parâmetros estabelecidos pelo Anexo Único deste Ato.

§1º O acordo de desempenho deverá ser preenchido pela chefia imediata em conjunto com o servidor, no momento de entrada em exercício ou de alteração na lotação do servidor.

§2º O acordo de desempenho será validado pela Coordenadoria de Gestão de Pessoas, auxiliada pela Comissão de Gestão de Carreiras e arquivado junto aos assentamentos funcionais do servidor.

§3º O acordo de desempenho de todos os servidores ativos deverá ser atualizado anualmente, juntamente com o preenchimento da avaliação de desempenho, para adequações das metas e atividades do servidor em relação às demandas da Instituição e dele próprio.

Art. 8º O acompanhamento de desempenho, que compreende a avaliação realizada pelo chefe imediato, a autoavaliação e a avaliação realizada pela equipe de trabalho no setor de lotação do servidor, será realizado com base nas referências estabelecidas no Quadro 4 do Anexo Único deste Ato.

§1º A pontuação dos fatores de desempenho funcional será obtida a partir da média aritmética entre a pontuação atribuída na avaliação do chefe imediato, na autoavaliação e na avaliação realizada pela equipe de trabalho, com exceção do fator assiduidade, que será contabilizado por último, posteriormente à obtenção das médias aritméticas citadas, uma vez que será atribuída exclusivamente com base no registro de frequência do servidor.

§2º A avaliação pelos colegas de trabalho será calculada considerando a média aritmética entre o resultado de cada instrumento de avaliação preenchido pelos servidores membros da equipe de trabalho.

§3º A avaliação dos servidores pela equipe de trabalho será realizada por até 05 (cinco) colegas que componham a mesma unidade administrativa que o avaliado, preferencialmente ocupantes de cargos efetivos.

§4º Caso o servidor esteja lotado em setor onde não haja equipe de trabalho, será considerada para fins de pontuação a média aritmética entre a avaliação da chefia imediata e da autoavaliação.

§5º A avaliação realizada pelo chefe imediato, a autoavaliação e a avaliação realizada pelos colegas de trabalho no setor de lotação do servidor, serão realizadas no mês de abril de cada ano, considerando-se o desempenho do servidor no período relativo ao ciclo de avaliação pertinente.

§6º Nos casos em que o interstício exigido para progressão ou promoção por mérito compreender mais de um ciclo de avaliação, considerar-se-á a média aritmética das pontuações obtidas em cada ciclo de avaliação.

§7º No caso do §6º deste artigo, fará jus à evolução funcional o servidor que obtiver, na média aritmética das pontuações anuais, no mínimo 70% (setenta por cento) de 60 (sessenta) pontos.

§8º Fica instituída para apuração da pontuação final na avaliação de desempenho a seguinte fórmula: $PF = ((CI + AA + ET) / 3) + ASD$.

§9º As legendas descritas na fórmula do §8º deste artigo correspondem:

I – PF expressa a Pontuação Final;

II – CI expressa a pontuação atribuída pela Chefia Imediata;

III – AA expressa a pontuação atribuída na Autoavaliação;

IV – ET expressa a pontuação obtida pela média das avaliações dos membros da Equipe de Trabalho;

V – ASD expressa a pontuação atribuída para o fator Assiduidade conforme Quadro 2 do Anexo Único.

Art. 9º Será considerado reprovado na avaliação de desempenho o servidor que obtiver pontuação final menor que 42 pontos e aprovado o servidor que obtiver pontuação final maior ou igual a 42 pontos.

Art. 10. O servidor avaliado poderá insurgir-se contra as avaliações pelos seguintes instrumentos:

I – impugnação, no prazo de 10 (dez) dias, dirigida à Coordenadoria de Gestão de Pessoas, a qual apreciará em até 20 (vinte) dias;

II – recurso, no prazo de 10 (dez) dias, dirigido à Comissão de Gestão de Carreiras, nos termos do art. 27, §2º, I, da Resolução 089/2017, a qual julgará em até 30 (trinta) dias.



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Sexta-feira, 06 de Setembro de 2019 – Ano II – nº 285

§1º A impugnação é o instrumento utilizado pelo servidor avaliado quando não concorde com o resultado da avaliação.

§2º O recurso é o instrumento utilizado pelo servidor avaliado quando não concorde com o resultado da impugnação outrora apresentada.

§3º A impugnação ou o recurso deverá conter a identificação precisa do período da avaliação contra qual o servidor está se insurgindo, o fator avaliado, a pontuação atribuída pelo avaliador e a pontuação pretendida com a defesa apresentada, bem como as razões de direito ou os fatos que fundamentam a insurgência.

§4º Quando da apresentação da impugnação, o servidor avaliado poderá anexar documentos e indicar as provas que pretende produzir.

§5º No procedimento do recurso, não serão admitidas novas provas e será recebido no efeito suspensivo.

§6º Os instrumentos de defesa e recurso não poderão:
I – contemplar períodos de avaliação anteriores, devendo limitar-se à última etapa avaliada;

II – causar redução da nota do servidor avaliado.

Art. 11 O recurso não será conhecido quando interposto:

I – sem comprovação dos fatos alegados;

II – fora do prazo.

Art. 12 Os prazos, para efeitos das disposições do art. 10 deste regulamento, serão contados a partir da identificação do servidor, em dias úteis, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o dia do vencimento.

Art. 13 Aplicam-se subsidiariamente, no que couber, as disposições regulamentadoras deste Ato ao sistema de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório, estabelecido pela Resolução nº 106, de 18 de abril de 2018.

Art. 14 Este Ato entra em vigor na data de sua publicação.

PUBLIQUE-SE. CUMPRA-SE.

Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Norte, Palácio José Augusto, em Natal, 27 de agosto de 2019.

Deputado EZEQUIEL FERREIRA – Presidente
Deputado GEORGE SOARES - 1º Vice-Presidente
Deputado VIVALDO COSTA - 2º Vice-Presidente
Deputado GALENO TORQUATO - 1º Secretário
Deputado RAIMUNDO FERNANDES - 2º Secretário
Deputado ALBERT DICKSON – 3º Secretário
Deputado FRANCISCO DO PT – 4º Secretário.

ATO DA MESA Nº 2388/2019.
ANEXO ÚNICO

Quantitativos e critérios de pontuação a serem atribuídos em conformidade com o enquadramento individual de cada servidor, com um total de 60 (sessenta) pontos.

Quadro 1 – Fatores de desempenho funcional

| FATORES DE DESEMPENHO FUNCIONAL | FATOR DA AVALIAÇÃO | PONTUAÇÃO MÁXIMA |
|---------------------------------|--------------------|------------------|
| | COOPERAÇÃO | 10 |
| | INICIATIVA | 10 |
| | ASSIDUIDADE | 10 |
| | PONTUALIDADE | 10 |
| | EFICIÊNCIA | 10 |
| | RESPONSABILIDADE | 10 |
| PONTUAÇÃO MÁXIMA | | 60 |

Quadro 2 - Pontuação do fator assiduidade

| FALTAS | PONTOS |
|------------|--------|
| 0 | 10 |
| 01 | 09 |
| 02 | 08 |
| 03 | 07 |
| 04 | 06 |
| 05 | 05 |
| 06 | 04 |
| 07 | 03 |
| 08 | 02 |
| 09 | 01 |
| 10 ou mais | 0 |



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE

Sexta-feira, 06 de Setembro de 2019 – Ano II – nº 285

DOCUMENTOS PARA IMPRESSÃO E PREENCHIMENTO

Quadro 3 - Pontuação complementar relativa a participação em comissão ou gestão de contrato no âmbito da Assembleia Legislativa.

| PARTICIPAÇÃO EM COMISSÃO OU EM GESTÃO DE CONTRATOS | OBJETO DA AVALIAÇÃO | PONTUAÇÃO COMPLEMENTAR ÚNICA (05 PONTOS) |
|--|---|--|
| SIM () NÃO () | NOME DA COMISSÃO OU DO CONTRATO GERIDO E DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO QUE CONSTA A PUBLICAÇÃO: | |

Quadro 4 – Acordo de desempenho.

| DADOS DO SERVIDOR | |
|--|------------------------|
| NOME: | |
| MATRÍCULA: | |
| CARGO: | |
| SETOR DE LOTAÇÃO: | |
| CHEFIA IMEDIATA: | |
| EXERCE FUNÇÃO DE CONFIANÇA: | |
| ATRIBUIÇÕES DO SERVIDOR NO SETOR DE TRABALHO | |
| DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE: | [Espaço para resposta] |
| Padrão de desempenho esperado quanto a qualidade, quantidade e prazos: | [Espaço para resposta] |
| DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE: | [Espaço para resposta] |
| Padrão de desempenho esperado quanto a qualidade, quantidade e prazos: | [Espaço para resposta] |
| DESCRIÇÃO DA ATIVIDADE: | [Espaço para resposta] |

| | |
|--|------------------------|
| Padrão de desempenho esperado quanto a qualidade, quantidade e prazos: | [Espaço para resposta] |
| OUTRAS INFORMAÇÕES | |
| CONSIDERAÇÕES SOBRE CONDIÇÕES E RECURSOS NECESSÁRIOS PARA EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES: | [Espaço para resposta] |
| OUTRAS OBSERVAÇÕES: | [Espaço para resposta] |

Quadro 5 - Referências para atribuição de pontuação no acompanhamento de desempenho funcional.

| FATORES DE EFICIÊNCIA | PARÂMETRO CONCEITUAL / PONTOS | | | | PONTUAÇÃO |
|---|--|--|--|---|-----------|
| | FRACO (0 a 3) | REGULAR (4 a 6) | BOM (7 a 9) | ÓTIMO (10) | |
| 1. COOPERAÇÃO – avalie a atitude de cooperação no trabalho. | Reluta em colaborar e demonstra insubordinação com certa frequência. | Colabora quando determinado pela Chefia. | Colabora sempre que necessário. | Colabora sempre, mesmo voluntariamente, e se esforça ao máximo. | |
| 2. INICIATIVA – avalie a capacidade de criar, apresentar sugestões e decidir. | Incapaz de apresentar ideias e tomar a frente em situações incomuns. | Demonstra pouca habilidade em inovar e decidir. | Apresenta ideias e procura resolver os problemas que surgem. | Está sempre à frente em situações incomuns, toma decisões e resolve problemas. | |
| 3. PONTUALIDADE – avalie a capacidade de cumprir horários e compromissos. | Sempre chega atrasado ao trabalho ou compromissos. | Chega atrasado com alguma frequência ao trabalho ou compromissos. | Eventualmente se atrasa na chegada ao trabalho ou a algum compromisso. | Nunca ou raramente se atrasa. | |
| 4. QUALIDADE / EFICIÊNCIA – avalie a eficiência e o zelo com que o trabalho é realizado. | Comete muitos erros e não cuida da apresentação do trabalho executado. | Algumas vezes satisfaz. | O trabalho é bem realizado e com boa apresentação. | O trabalho é sempre muito bem feito e demonstra cuidado excepcional. | |
| 5. RESPONSABILIDADE – avalie o grau em que o trabalho atende aos prazos previstos, considerando o nível de supervisão necessária. | Raramente cumpre os prazos e necessita de supervisão constante. | Atende aos prazos previstos, mas necessita de permanente supervisão. | Cumprir os prazos, bastando algumas diretrizes e supervisão. | Quase sempre conclui o trabalho antes do prazo e sem necessidade de supervisão. | |
| SUBTOTAL | | | | | |

Assinatura do avaliador

Cargo ocupado pelo avaliador



DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE
Sexta-feira, 06 de Setembro de 2019 – Ano II – nº 285

Quadro 6 – Parâmetro para cálculo da pontuação final da avaliação de desempenho.

$$\text{Pontuação final} = \left(\frac{\text{CI} + \text{AA} + \text{ET}}{3} \right) + \text{ASD}$$

CI = Pontuação atribuída pela Chefe Imediata

AA = Pontuação atribuída na autoavaliação

ET = Pontuação obtida pela média das avaliações dos membros da equipe de trabalho

ASD = Pontuação atribuída para o fator assiduidade conforme Quadro 2

Reprovado = Pontuação Final < 42 pontos

Aprovado = Pontuação Final > ou = 42 pontos