

# EMDUR

Empresa de Desenvolvimento  
Urbano e Rural de Toledo

PORTARIA Nº 24/2012

DATA: 27 de abril de 2012

SÚMULA: Regulamento da Progressão Vertical por Mérito.

O Diretor Superintendente da EMDUR - Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe confere a Lei nº 1.199/84 e Decreto nº 647/2011,

## **RESOLVE:**

Regulamentar a Avaliação de Desempenho dos empregados da Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural do Município de Toledo – EMDUR - para fins de progressão na carreira, por meio de promoção vertical por mérito, e dá outras providências.

**Art. 1º** A Promoção Vertical é a passagem do empregado de um nível para outro, dentro de um mesmo emprego, depois de cumprido o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício.

**Art. 2º** Perderá o direito à Promoção Vertical o empregado que:

I – afastar-se do emprego por prisão judicial, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 2 (dois) anos;

II – sofrer penalidade de suspensão durante o interstício de 2 (dois) anos;

III – faltar ao serviço sem justificativa, por prazo igual ou superior a 6 (seis) dias, contínuos ou não, durante o interstício de 2 (dois) anos;

IV – afastar-se para prestar serviço militar, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 2 (dois) anos;

V – permanecer em licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 6 (seis) meses, contínuos ou não, durante o interstício de 2 (dois) anos;

VI – afastar-se do emprego por acidente de trabalho ou doença profissional, por prazo igual ou superior a 2 (dois) anos, contínuos ou não;

VII – afastar-se para concorrer a cargo eletivo sujeito à legislação eleitoral, por prazo igual ou superior a 90 (noventa) dias;

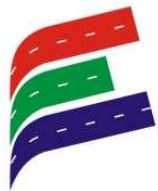
VIII – afastar-se para o exercício de mandato eletivo, por prazo igual ou superior a 30 (trinta) dias, durante o interstício de 2 (dois) anos;

IX – afastar-se para o exercício de mandato classista, por prazo igual ou superior a 6 (seis) meses, durante o interstício de 2 (dois) anos;

X – que não alcançar o resultado de 70% na avaliação de desempenho.

**Art. 3º** Somente será submetido ao processo de Promoção Vertical o empregado não excluído pelas situações previstas no artigo anterior e que atenda, cumulativamente, aos seguintes requisitos:

I – tenha cumprido o período destinado ao período de experiência;



# EMDUR

Empresa de Desenvolvimento  
Urbano e Rural de Toledo

II – na condição de estável, tenha cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de exercício no emprego efetivo;

III – encontre-se no efetivo exercício das funções de seu emprego efetivo.

**Art. 4º** A Promoção Vertical por mérito considerando-se a data de admissão do empregado, limitando-se a 01 (um) nível a cada dois anos, dentro dos fatores e critérios de avaliação previstos neste regulamento.

Parágrafo único – Ocorrerá sempre no aniversário da data de admissão de cada empregado que ingressar no Plano após a publicação desta Lei e no aniversário da data da publicação desta Lei aos empregados já em exercício no emprego.

**Art. 5º** Na Avaliação de Desempenho e desenvolvimento pessoal serão levados em consideração os seguintes fatores: Qualidade e produtividade no trabalho, iniciativa, presteza, assiduidade, pontualidade, administração do tempo e tempestividade, uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço, aproveitamento dos recursos e racionalização dos processos e capacidade de trabalho em equipe. Constará de duas avaliações, a serem realizadas anualmente, por comissão específica.

**Art. 6º** Aos fatores mencionados no artigo anterior são atribuídos pontos e ponderados por pesos, de forma a mensurar o desempenho do empregado.

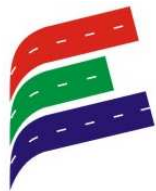
**Art. 7º** O percentual obtido pelo empregado em cada avaliação será a divisão do resultado da avaliação pelo número de pontos que poderia alcançar em cada fator avaliado. E o cômputo do percentual final será a média das duas avaliações realizadas no período.

**Art. 8º** Não será promovido o empregado que não alcançar o resultado de 70% (setenta por cento), após a aplicação dos pesos.

**Art. 9º.** O empregado que, durante o período de aquisição do direito à promoção, gozou de licença sem remuneração, somente poderá ser promovido após decorrido, no mínimo, 1 (um) ano de efetivo exercício.

**Art. 10.** O empregado cedido a outros órgãos ou que esteja fora de função por indicação médica durante o período de aquisição do direito à promoção, também será avaliado, desde que não esteja em alguma das situações previstas no artigo 2º e que atenda os requisitos previstos no artigo 3º.

**Art. 11.** Para a avaliação do desempenho dos empregados serão nomeadas, pela direção da Empresa, uma ou mais comissões com no mínimo 03 e no máximo 05 membros, de forma a atender a diversidade das atividades, devendo sempre participar como membros natos o chefe do empregado que está sendo avaliado ou seu substituto e o



# EMDUR

Empresa de Desenvolvimento  
Urbano e Rural de Toledo

representante da Unidade Administrativa de Recursos Humanos. Os representantes dos setores na comissão deverão ser eleitos pelo grupo de trabalho, além de um suplente.

**Art. 12.** O número de pontos a ser atribuído ao empregado será obtido das anotações e observações obtidas pela comissão, após relato do chefe imediato do avaliado e outras fontes que a comissão julgar necessários consultar.

**Art. 13.** Do resultado da avaliação, o empregado será notificado através da Notificação do Resultado da Avaliação de Desempenho, poderá protocolar pedido de revisão, em petição devidamente fundamentada, ao final de cada avaliação, no prazo de 10 (dez) dias úteis após a ciência do resultado da avaliação, indicando os fatores da sua discordância, bem como as provas que pretende produzir, podendo para tanto, juntar documentos e arrolar testemunhas, dirigida a Direção da Empresa, que nomeará comissão para proceder a análise dos recursos.

§ 1º - A Comissão de que trata este artigo será composta de 03 (três) membros, sendo no mínimo um representando as carreiras, a ser designada pela direção da Empresa, com a finalidade de analisar os recursos, devendo emitir parecer conclusivo no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento do recurso, o qual será submetido à Diretoria Executiva.

§ 2º – Serão revistos apenas os fatores de avaliação devidamente indicados pelo recorrente;

§ 3º – Não serão analisados recursos protocolados fora do prazo estipulado.

§ 4º - Compete à comissão nomeada nos termos do caput deste artigo:

I – Analisar os dados levantados durante o período da avaliação;

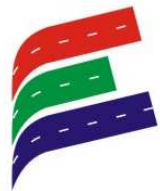
II – Analisar as avaliações realizadas;

III – Fazer, se necessário, diligências no setor onde estiver lotado o empregado avaliado;

IV – Emitir parecer fundamentado, mantendo ou alterando a nota concedida na avaliação ao empregado avaliado e encaminhar à Diretoria da EMDUR, para julgamento.

**Art. 14.** O parecer emitido pela comissão será julgado pelo Diretor Superintendente, no prazo de 10 (dez) dias, sendo o recurso posteriormente encaminhado ao setor de recursos humanos, para a execução dos atos decorrentes.

**Art. 15.** Consumada a avaliação e tendo o empregado obtido a pontuação mínima exigida, ocupará o nível superior a que estava posicionado anteriormente, salvo no caso em que estiver ocupando o último nível da carreira, quando permanecerá onde está, sem direito a promoção ou valor equivalente.



# EMDUR

Empresa de Desenvolvimento  
Urbano e Rural de Toledo

**Art. 16.** O empregado que, no período de avaliação esteve trabalhando sob a direção de mais de uma chefia, será avaliado por aquela à qual esteve subordinado por maior tempo, sendo iguais será feito pelo último.

**Art. 17.** Para que a chefia imediata possa avaliar o desempenho do empregado é necessário que este esteja exercendo suas funções por período igual ou superior a 06 (seis) meses. Caso contrário, a avaliação deverá ser realizada pelo Diretor Técnico.

Parágrafo único. Caso não ocorra o previsto no *caput* o empregado será avaliado pelo chefe do órgão hierarquicamente superior.

**Art. 18.** Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho serão dirimidos em conjunto pela Comissão de Avaliação de Desempenho e a direção da Empresa.

**Art. 19.** Esta Portaria entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Diretor Superintendente da EMDUR – Empresa de Desenvolvimento Urbano e Rural de Toledo, em 27 de abril de 2012.

WALDIR FABRICIO DOS SANTOS

Diretor Superintendente - Emdur