



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

DECRETO nº 3.674/2024

Súmula: Altera o Decreto nº 3.553/2023.

JELSON RAMALHO MATTA, Prefeito Municipal de Bandeirantes, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO a necessidade de alteração do artigo 8º e 33 do Regulamento dos Procedimentos de Avaliação Anual de Desempenho do Servidor Público Municipal, publicado por meio do Decreto 3.553/2023.

RESOLVE

Art. 1º - Fica alterado o artigo 8º e 33 do Regulamento dos Procedimentos de Avaliação Anual de Desempenho do Servidor Público Municipal publicado por meio do Decreto nº 3.553/2023, que trata da Comissão de Avaliação e dos Atos de Disposições Transitórias da avaliação dos servidores públicos do Município de Bandeirantes, da seguinte forma:

Art. 8º - A Comissão de Avaliação de Desempenho será nomeada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por 03 servidores efetivos.

§ 1º - A Comissão realizará votação para a escolha de seu Presidente;

§ 2º - A atuação dos membros da Comissão de Avaliação será de 2 anos, prorrogável por igual período.

§ 4º - A composição da Comissão de Avaliação deverá ser registrada em ata e os nomes dos membros afixados em local visível.

(...);

Art. 33 - Os servidores que até dezembro de 2024 tiverem completado os 36 meses da última progressão, observado o disposto do artigo 65 a Lei Complementar 174/2022, terão o enquadramento no Nível correspondente, independentemente da avaliação de desempenho.

Art. 2º - Revogam-se as disposições em contrário.

Edifício da Prefeitura Municipal de Bandeirantes, Estado do Paraná, em 15 de abril de 2024

Jelson Ramalho Matta
Prefeito Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

REGULAMENTO DOS PROCEDIMENTOS DE AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE BANDEIRANTES-PR

CAPITULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I Das Finalidades

Art. 1º - O Programa de Avaliação Anual de Desempenho é destinado aos servidores integrantes dos Planos de Cargos, Carreiras e Salários dos Servidores Públicos do Município de Bandeirantes-PR, para fins de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Progressão de Nível.

Seção II Das Denominações

Art. 2º - Para fins deste Regulamento considera-se:

I - **avaliador**: o superior hierárquico imediato do servidor.

II - **avaliado**: o servidor submetido à avaliação periódica de desempenho;

III - **chefe imediato/superior hierárquico**: o detentor de Cargo em Comissão ou o responsável direto pelo servidor na unidade/setor ou Secretaria.

IV - **avaliação de desempenho anual**: processo utilizado periodicamente para a aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor público efetivo, no desempenho das funções de seu cargo, segundo parâmetros de qualidade do exercício funcional, competências, qualificação e assiduidade;

V - **período avaliativo**: período determinado no qual o servidor será submetido à avaliação de desempenho nas atividades e funções de seu cargo;

VI - **progressão de nível**: passagem do servidor de um nível ou grau para outro superior, em linha horizontal, na tabela de vencimento própria do grupo a que pertence;

VII - **servidor**: servidor efetivo em exercício no Quadro de Pessoal do município;

Seção III Das Competências

Art. 3º - O Programa de Avaliação de Desempenho será gerido conjuntamente pela Secretaria Municipal de Administração e pela Comissão de Avaliação e Desempenho prevista no Art. 13, II, alínea "n" da Lei Complementar nº 178/2022.

Art. 4º - Compete à Comissão de Avaliação e Desempenho do Servidor Público:

I - orientar todo o processo de avaliação de desempenho;

II - calcular a nota final do avaliado para fins de progressão horizontal;

III - avaliar os títulos de progressão vertical;

IV - solicitar a assistência de qualquer órgão técnico da Prefeitura Municipal, principalmente de perícias médicas, sempre que necessária ao bom termo do processo de avaliação;

V - analisar e julgar os recursos recebidos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias, se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final;



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

Art. 5º - Caberá ao Departamento de Recursos Humanos encaminhar à Comissão de Avaliação e Desempenho a relação dos servidores que atingiram o prazo de progressão horizontal, juntamente com os documentos competentes para sua análise.

Art. 6º - Quando não for realizada no prazo legal pelo superior hierárquico imediato, a avaliação será disponibilizada ao Secretário Municipal da pasta de lotação do servidor, para preenchimento nos moldes do §2º e 3º do artigo 4, no prazo máximo de 5 (cinco) dias e posterior encaminhamento ao Departamento de Recursos Humanos para arquivamento na pasta do servidor.

Sub-seção I Da Comissão de Avaliação e Desempenho

Art. 7º - A Comissão de Avaliação e Desenvolvimento se reunirá mensalmente para analisar a documentação dos servidores que completaram o prazo de progressão horizontal estabelecido no artigo 33 da Lei Complementar nº. 174/2022, realizando o cálculo estabelecido no artigo 16, deste Regulamento, das avaliações anuais.

~~Art. 8º - A Comissão de Avaliação de Desempenho será nomeada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por 05 servidores efetivos, sendo obrigatoriamente:~~

~~I - um representante da Administração Municipal;~~

~~II - um representante da Secretaria de Fazenda;~~

~~III - um representante do Setor de Recursos Humanos;~~

~~IV - um representante da Secretaria de Saúde;~~

~~V - um representante do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Bandeirantes;~~

~~§ 1º - A Comissão realizará votação para a escolha de seu Presidente;~~

~~§ 2º - A Comissão de Avaliação realizará os trabalhos com a presença de todos os seus membros. No caso de ausência do titular, o presidente convocará o suplente, respeitando a representação.~~

~~§ 3º - A atuação dos membros da Comissão de Avaliação será de 2 anos, prorrogável por igual período.~~

~~§ 4º - A composição da Comissão de Avaliação deverá ser registrada em ata e os nomes dos membros afixados em local visível.~~

Art. 8º - A Comissão de Avaliação de Desempenho será nomeada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por 03 servidores efetivos.

§ 1º - A Comissão realizará votação para a escolha de seu Presidente;

§ 2º - A atuação dos membros da Comissão de Avaliação será de 2 anos, prorrogável por igual período.

§ 3º - A composição da Comissão de Avaliação deverá ser registrada em ata e os nomes dos membros afixados em local visível. (Alterado pelo Decreto nº 3.674/2024)

Art. 9º - Para o servidor ser membro de Comissão de Avaliação, deverão ser observados os seguintes critérios:

I - possuir conduta profissional ilibada e bom relacionamento interpessoal;

II - não ter sofrido punição administrativa nos últimos 3 (três) anos, nos termos da legislação vigente;

III - ter disponibilidade de horário para exercer as atividades de membro de Comissão;

IV - não ter sido membro de comissão de sindicância ou processo administrativo disciplinar contra o servidor avaliado.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

Parágrafo único - O servidor em período de estágio probatório está impedido de compor a referida Comissão.

CAPITULO II

DA PROGRESSÃO HORIZONTAL DA CARREIRA

Seção I

Do Cronograma de Avaliação e do Instrumento de Avaliação

Art. 10 - A progressão horizontal se dará mediante a aplicação periódica de desempenho.

§1º: O servidor público efetivo deverá ser avaliado 1 (uma) vez por ano.

§2º: A avaliação será arquivada no registro do respectivo servidor junto ao Departamento de Recursos Humanos e encaminhada à Comissão de Avaliação e Desempenho após o interstício de 36 meses de efetivo exercício.

Art. 11 - A avaliação anual de desempenho para fins de progressão de nível será de 12 (doze) meses contínuos, considerando-se o período de **1º de janeiro a 31 de dezembro** do ano da avaliação.

Art. 12 - A avaliação anual de desempenho será realizada sempre no período de **1º a 30 de dezembro**, em formulário próprio, disponibilizado em arquivo digital pela Comissão de Avaliação e Desempenho para preenchimento, avaliação e ciência do avaliado.

Art. 13 - A avaliação será realizada pelo superior imediato juntamente com o servidor avaliado.

Parágrafo único - Concluída cada avaliação, na presença do servidor avaliado, será a mesma datada e assinada pela chefia imediata e pelo próprio servidor avaliado, que concordará ou não com os resultados apresentados.

Art. 14 - As promoções serão realizadas no mês de janeiro de cada ano, com base nos critérios de capacitação e merecimento, com a somatória de todos os desempenhos obtidos pelo servidor no exercício de seu cargo efetivo, aferido pela Comissão de Avaliação e Desempenho, conforme as normas próprias e obedecendo aos critérios específicos, na forma prevista em regulamentação própria.

Seção II

Dos Critérios de Avaliação Anual de Desempenho

Art. 15 - Os procedimentos para avaliação de desempenho do servidor público municipal efetivo e estável, deverá observar os seguintes fatores, assim definidos:

I - **Assiduidade e pontualidade** - Será considerada a frequência e pontualidade com que o servidor comparece ao trabalho, conforme critérios e pontuação descrita no Instrumento de Avaliação.

II - **Disciplina** - Cumprimento das normas legais, regimentais e das específicas dos estabelecimentos de lotação do servidor; aceitação da hierarquia e presteza com que as executa, conforme critérios e pontuação descrita no Instrumento de Avaliação.

III - **Capacidade de Iniciativa** - Capacidade de propor medidas, colaborar, executar e aprimorar o trabalho, conforme critérios e pontuação descrita no Instrumento de Avaliação.

IV - **Produtividade** - Rendimento no trabalho, em termos de quantidade e qualidade dos resultados apresentados, conforme critérios e pontuação descrita no Instrumento de Avaliação.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

V - **Responsabilidade** - Zelo pelo trabalho, cuidado com informações, valores e pessoas, conforme critérios e pontuação descrita no Instrumento de Avaliação.

Art. 16 - Fica estabelecido o limite máximo de 10 (dez) pontos para cada avaliação, distribuídos entre os fatores definidos neste Decreto, nas seguintes proporções:

- I - Assiduidade e pontualidade, 2,0 (dois) pontos;
- II - Disciplina, 2,0 (dois) pontos;
- III - Capacidade de iniciativa, 2,0 (dois) pontos
- IV - Produtividade, 2,0 (dois) pontos; e
- V - Responsabilidade, 2,0 (dois) pontos;

Art. 17 - Será considerado apto para a promoção horizontal além de preencher o requisito temporal, o servidor que obtiver, no mínimo, 8,0 (oito) pontos na média aritmética de suas avaliações dentro dos períodos avaliados.

Parágrafo único. Será considerado inapto o servidor que, embora preencha o requisito temporal, não tiver somado 24 (vinte e quatro) pontos, ou seja, durante um triênio.

Art. 18 - Na avaliação do servidor deficiente físico serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes de seu laudo pré-admissional.

Parágrafo único. As limitações e restrições médicas suportadas pelo servidor deficiente físico não poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

Art. 19 - As avaliações de desempenho serão registradas e finalizadas em formulários próprios.

Art. 20 - Não serão beneficiados com promoção horizontal, os servidores que estiverem em estágio probatório.

Art. 21 - Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira:

- I - faltas injustificadas;
- II - licença para tratamento de pessoa da família por período superior a noventa dias;
- III - exercício de atividades estranhas às funções previstas para o cargo;
- IV - licença para tratar de assuntos particulares;
- V - afastamento por motivo de saúde por um período superior a cento e oitenta dias, consecutivos ou alternados.

Parágrafo único. Nos casos dos afastamentos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, reiniciando-se quando do retorno do profissional para completar o interstício de trinta e seis meses de efetivo exercício.

Art. 22 - Após a conclusão do processo de avaliação de desempenho, a Comissão de Avaliação de Desempenho encaminhará relatório à Divisão de Recursos Humanos, com a relação dos servidores com direito à progressão funcional.

Art. 23 - Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Avaliação em conjunto com a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipal.

CAPITULO III

DA PROGRESSÃO VERTICAL DA CARREIRA.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

Art. 24 - A progressão vertical da carreira dos Servidores Públicos do Município de Bandeirantes respeitará os critérios dos artigos 25 e seguintes da Lei Complementar nº. 174/2022.

Art. 25 - Caberá a Comissão de Avaliação e Desempenho responder os requerimentos do artigo 26, §3º da Lei 174/2022 no prazo de 10 dias, concedendo o avanço àqueles que cumprirem os requisitos do artigo 9º da referida Lei.

Parágrafo único: A decisão de procedência será encaminhada ao Departamento de Recursos Humanos para que seja alterada o Nível de enquadramento do servidor, com a correspondente alteração dos vencimentos.

Art. 26 - O servidor que exercer dois cargos, acumuláveis legalmente, deverá ser avaliado em todos os critérios para a promoção vertical, de forma individualizada, em cada um dos cargos separadamente e de forma independente, não podendo utilizar os mesmos títulos e ou certificados considerados anteriormente na promoção vertical de um dos cargos.

Art. 27 - Ficam proibidos de concorrer à promoção vertical os servidores:

I - que não tenham completado três anos de efetivo exercício na função originária, na qualidade de servidor estável até 31 de dezembro do ano em que ocorrer a disponibilização das vagas para a promoção vertical funcional;

II - que não estejam efetivamente desempenhando as funções inerentes ao seu cargo;

III - ocupante de cargo em comissão ou função gratificada cujas atividades não estejam vinculadas ao cargo efetivo do servidor;

IV - disponibilizados para outros órgãos ou entidades;

V - que tenham sofrido pena em processo disciplinar que ainda não tenha prescrito, computando o período anterior;

VI - que estejam em licença não remunerada;

VII - que estejam em licença remunerada por período superior a trinta dias, exceto para as licenças para capacitação e licença maternidade, computando o período anterior.

Art. 28 - O reflexo financeiro, decorrente do avanço vertical, deverá ocorrer no mês subsequente da apresentação do documento comprobatório da nova escolaridade ou titulação.

CAPITULO IV DOS RECURSOS

Art. 29 - O servidor municipal que discordar do resultado de sua avaliação, poderá protocolizar recurso, até o prazo de 10 (dez) dias contados do último dia fixado para ciência, competindo-lhe:

I - apresentar, por escrito, as razões da discordância da avaliação em formulário próprio disponibilizado pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

II - endereçar o recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho e protocolizar no Protocolo Geral desta Municipalidade.

§ 1º. Somente o servidor poderá recorrer de sua avaliação de desempenho.

§ 2º. Todos os recursos deverão ser encaminhados à Comissão de Avaliação de Desempenho que terá o prazo de 30 dias para deliberação e decisão.

Art. 30 - O recurso somente será provido quando a avaliação de desempenho:

I - não for executada na forma prevista neste Decreto;

II - os fatos motivadores alegados na avaliação forem comprovadamente inverídicos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

Art. 31 - Produzida o recurso e vindo a Comissão de Avaliação e Desempenho a decidir pelo acolhimento de suas razões, proporá a aptidão do servidor no cargo para a promoção horizontal.

Art. 32 - Se a Comissão de Avaliação e Desempenho decidir pela improcedência do recurso, relatará seus motivos e dará ciência ao servidor avaliado, abrindo-se a este, a partir da data da ciência, prazo de 10 (dez) dias para apresentação de recurso junto à Administração Pública, cuja decisão encerrará o processo, considerando apto ou inapto a promoção horizontal.

CAPÍTULO V DOS ATOS DE DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

~~Art. 33 - Os servidores que à época da publicação deste regulamentos já tiverem completado os 36 meses da última progressão, observado o disposto do artigo 65 a Lei Complementar 174/2022, terão o enquadramento no Nível correspondente, independentemente da avaliação de desempenho.~~

Art. 33 - Os servidores que até dezembro de 2024 tiverem completado os 36 meses da última progressão, observado o disposto do artigo 65 a Lei Complementar 174/2022, terão o enquadramento no Nível correspondente, independentemente da avaliação de desempenho. (Alterado pelo Decreto nº. 3.674/2024)

Art. 34 - Para os servidores não abrangidos no artigo anterior, será atribuído para efeitos de avaliação e desempenho:

I - aos que possuírem até 12 meses de efetivo exercício no cargo, 10 pontos;

II - aos que possuírem acima de 12 meses de efetivo exercício no cargo, 20 pontos;

Art. 35 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário.

Edifício da Prefeitura Municipal de Bandeirantes, Estado do Paraná, em 05 de junho de 2023.

Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração:

Leonel Lourenço Carrasco
Presidente

Joyce Ferreira Parpinelli
Secretária

Antônio Donizete da Silva
Membro da Comissão

Andrea de Souza França
Membro da Comissão

Jaciani Carolina Milani Dela Mura
Membro da Comissão

Maria Eugênia Carneiro
Membro da Comissão



PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

ESTADO DO PARANÁ

Jaqueline Jislaine Barbosa
Membro da Comissão

ANEXO I

NOME:	RG:
CARGO:	
LOCAL DE TRABALHO:	DATA:

ASSINALAR COM UM "X" A NOTA ATRIBUÍDA	NOTAS			
	0,5	1,0	1,5	2,0
1. Assiduidade e pontualidade.				
2. Disciplina.				
3. Capacidade de iniciativa.				
4. Produtividade.				
5. Responsabilidade.				
TOTAL				

SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO:

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL =
ÓTIMO		2,0	
BOM		1,5	
RUIM		1,0	
INSUFICIENTE		0,5	
RESULTADO FINAL = SOMA DOS RESULTADOS			

Bandeirantes, em ____/____/_____.

ASSINATURA DO AVALIADOR:
ASSINATURA DO AVALIADO: