



# *PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES*

## *ESTADO DO PARANÁ*

### *DECRETO nº 3.553/2023*

Súmula: Aprova o regulamentação do processo de avaliação para fins de progressão funcional na Carreira do do Servidor Público Municipal e, dá outras providências.

***JELSON RAMALHO MATA***, Prefeito Municipal de Bandeirantes, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais, e de acordo com o que dispõe o art. 68 da Lei Complementar nº 174, de 07 de novembro de 2022;

### *DECRETA*

Art. 1º - Fica aprovado o Regulamento dos Procedimentos de Avaliação Anual de Desempenho do Servidor Público Municipal, que faz parte integrante deste decreto.

Art. 2º - Este decreto entra em vigor na data da publicação

Bandeirantes, 05 de junho de 2023.

**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. 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.

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



# PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES

## ESTADO DO PARANÁ

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.

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;



## *PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES*

### *ESTADO DO PARANÁ*

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.**

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.



## *PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES*

### *ESTADO DO PARANÁ*

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.

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.



**PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**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. 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*

-----  
*Jaqueline Jislaine Barbosa*  
*Membro da Comissão*



**PREFEITURA MUNICIPAL DE BANDEIRANTES**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**ANEXO I**

<b>NOME:</b>	<b>RG:</b>
<b>CARGO:</b>	
<b>LOCAL DE TRABALHO:</b>	<b>DATA:</b>

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.				
<b>TOTAL</b>				

**SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO:**

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

Bandeirantes, em \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

**ASSINATURA DO AVALIADOR:**

**ASSINATURA DO AVALIADO:**