

**PORTARIA Nº 017/2026
de 28 de janeiro de 2026**

Dispõe sobre instauração de Processo Administrativo de Avaliação de Desempenho para fins de concessão de progressão salarial aos servidores públicos municipais.

ANTÔNIO VALDECIR BERTO FILHO, Prefeito Municipal de Laranjal Paulista, Estado de São Paulo, no uso regular de suas atribuições legais e,

CONSIDERANDO o quanto disposto na Lei Complementar Municipal nº 237, de 9 de março de 2.020, que estabelece o Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho dos servidores públicos no âmbito do Poder Executivo;

CONSIDERANDO o disposto no Parecer Jurídico nº 089/2026, da Procuradoria do Município, no bojo do Processo Administrativo nº 006/2026;

R E S O L V E:

Art. 1º Instaurar Procedimento Administrativo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos, para fins de concessão de Progressão Salarial.

Art. 2º Nomear para compor a Comissão Processante os seguintes 3 (três) servidores públicos, de provimento efetivo:

- 1 – Vera Lucia Mariosi de Almeida Ventris (presidente);
- 2 – Ana Maria Lagoa Franco;
- 3 – Marcela Didone.

§1º A Comissão de Avaliação de Desempenho reunir-se-á para cumprir o processamento dos resultados das avaliações.

§2º As reuniões e as audiências da Comissão deverão ser registradas em ata.

§3º Cabe ao Presidente da comissão a designação do secretário, logo no início dos trabalhos, podendo tal designação recair em um dos membros da comissão ou de servidor estranho a esta.

Art. 3º Avaliação de Desempenho, que objetiva a eficiência do serviço público, é procedimento sistemático e contínuo, de natureza meritória, pelo qual todo servidor, empossado em cargo de caráter efetivo, será submetido para implicar:

I – na aquisição da estabilidade no serviço público, aos servidores em estágio probatório;

II – na progressão salarial, aos servidores estáveis.

§1º Progressão salarial é a elevação salarial, no importe de até 1,5% (um e meio por cento) decorrente de duas avaliações, observadas as normas estabelecidas na Lei Complementar nº 237/2020.

§2º Para todos os servidores, que já recebem ou que venham receber esse título "progressão salarial", fica estabelecido o limite máximo de 40% (quarenta por cento) sobre o salário básico do respectivo cargo.

Art. 4º O período objeto desta avaliação será o ano civil de 2.025.

Art. 5º É considerado Estágio Probatório o período de 36 (trinta e seis) meses, durante o qual, o servidor nomeado para o emprego efetivo é avaliado.

Art. 6º O processamento da avaliação será desencadeado através de sistema integrado à folha de pagamento do setor de Recursos Humanos.

Art. 7º Nas avaliações de desempenho dos servidores subordinados ao controle de jornada, em estágio probatório e efetivados, serão considerados os seguintes critérios objetivos:

I – Assiduidade: avaliará o comparecimento regular ao trabalho, a observância do horário de trabalho e o cumprimento da respectiva carga horária;

II – Sanção administrativa.

§1º Na Avaliação de Desempenho, será considerada a somatória dos pontos negativos acumulados no período de um ano, considerando faltas injustificadas e penalidades resultantes de processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

I - Faltas injustificadas, de quatro ou mais, 30 pontos;

II - Penalidade disciplinar de advertência escrita, 15 pontos;

III - Penalidade disciplinar de suspensão, 30 pontos.

§2º Considerar-se-á insatisfatório o desempenho do servidor que obtiver trinta ou mais pontos negativos no total da avaliação no período de um ano.

Art. 8º Finda a avaliação de desempenho, tida como satisfatória, considerando exclusivamente os critérios objetivos estabelecidos neste artigo, a Comissão de Avaliação emitirá relatório conclusivo.

Art. 9º Terá direito à progressão salarial o servidor estável que obtiver o desempenho considerado "satisfatório" nas duas avaliações anuais imediatamente anteriores ao relatório conclusivo da Comissão de Avaliação.

Art. 10 Finda a terceira avaliação anual do servidor em estágio probatório, a Comissão de Avaliação emitirá parecer conclusivo pela aquisição de estabilidade do servidor ou emitirá relatório à Procuradoria para que esta opine sobre o processamento do caso apresentado como "insatisfatório".

Art. 11 No caso do processamento dos critérios objetivos resultar em desempenho insatisfatório, a Comissão de Avaliação notificará o servidor para que este, querendo apresente impugnação no prazo de 05 (cinco) dias.

Art. 12 Na hipótese do servidor estável ou em estágio probatório que, em razão de faltas injustificadas, obter resultado avaliativo "insatisfatório" em duas avaliações, a Comissão de Avaliação deverá apresentar relatório e documentos do procedimento de avaliação à Procuradoria do Município.

Parágrafo único. Constatada pela Procuradoria do Município a regularidade dos atos dos procedimentos de avaliação de desempenho na forma prevista nesta Portaria, mediante parecer, arquivará em pasta própria ou encaminhará ao Prefeito com indicação de medida administrativa.

Art. 13 A Avaliação de Desempenho para ocupantes de cargos, previstos em lei como de atribuições incompatíveis ao controle de jornada, penderá de prévio relatório, à Comissão de Avaliação, da chefia imediata do servidor.

Art. 14 Os servidores pertencentes ao quadro de pessoal do poder Executivo Municipal que se encontrarem cedidos a outras entidades ou órgãos da Administração Federal, Estadual ou Municipal, terão seu merecimento avaliado formalmente pela Comissão de Avaliação sob os mesmos critérios previstos, ouvida a entidade ou órgão requisitante.

Art. 15 Qualquer pontuação negativa, bem como os resultados insatisfatórios obtidos no processo de Avaliação de Desempenho serão registrados em documento assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação e mantidos confidencialmente pelo Departamento de Recursos Humanos em pasta ou base de dados individual, permitida a consulta, a qualquer tempo, pelo servidor, por suas respectivas chefias ou pelos órgãos de controle.

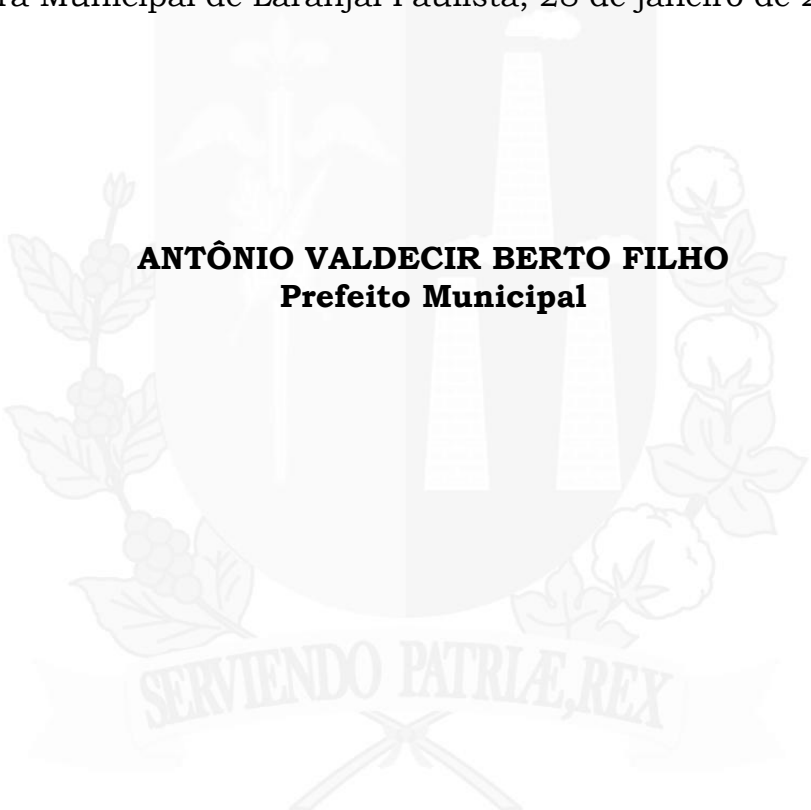
Art. 16 O processamento da avaliação deverá ser concluído até 15 de fevereiro de 2.026.

Art. 17 Na hipótese da folha de pagamento encontrar-se no limite prudencial de 51,30%, ou índice vigente, na forma dos artigos 21 a 23 da Lei de Responsabilidade Fiscal, o pagamento de novas progressões ficará suspenso até que se adeque os percentuais.

Art. 18 Eventuais despesas com a execução da presente Portaria correrão por conta de dotações próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 19 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Laranjal Paulista, 28 de janeiro de 2.026.



ANTÔNIO VALDECIR BERTO FILHO
Prefeito Municipal