

## DECRETO Nº 101/2018

**"Aprova o Regulamento do processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos Efetivos pertencentes ao quadro geral e à área da Saúde do Município de Almirante Tamandaré, integrantes do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos previsto nas Leis Complementares 20/2011 e 23/2012, revoga o Decreto 977/2015 e dá outras providências".**

O PREFEITO MUNICIPAL DE ALMIRANTE TAMANDARÉ, Estado do Paraná, no uso das atribuições legais e considerando o disposto nos artigos 35 a 44 da Lei Complementar 20/2011 e nos artigos 39 a 52 da Lei Complementar 23/2012 e suas alterações, DECRETA:

### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Fica aprovado o regulamento que disciplina o processo para a Progressão por Mérito Profissional dos Servidores Públicos Efetivos pertencentes ao quadro geral e da área da Saúde do Município de Almirante Tamandaré, nos termos dos artigos 35 e seguintes da Lei Complementar Municipal nº 20/2011, e 39 e seguintes da Lei Complementar nº 23/2012, consiste na passagem de uma Referência para outra, sempre na mesma Classe.

**Art. 2º** A progressão por mérito ocorrerá de forma horizontal, consistindo na passagem de uma Referência para outra, sempre na mesma classe, passado o período do estágio probatório, e obedecerá ao interstício de 36 (trinta e seis) meses, não coincidindo com a progressão por tempo de efetivo serviço público e com a progressão por qualificação profissional.

**Art. 3º** O procedimento de progressão por mérito considerará o resultado da avaliação de desempenho prevista nos artigos 35 a 44 da Lei Complementar 20/2011 e nos artigos 39 a 52 da Lei Complementar nº 23/2012, que é um processo contínuo que permite aos servidores avaliar o seu desempenho profissional

e aprimorar as suas habilidades pessoais e profissionais, e ao Município conhecer o potencial dos seus servidores, a fim de lhes propiciar o desenvolvimento na carreira.

## CAPÍTULO II DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

**Art. 4º** São pré-requisitos básicos para concorrer à progressão:

I - Ter cumprido o estágio probatório;

II - Apresentar a documentação necessária à avaliação, especificada em edital pela Comissão Permanente de Avaliação e Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, que o divulgará com antecedência mínima de 2 (dois) meses;

III - Não ter sofrido qualquer penalidade resultante de processo administrativo disciplinar, regulado por lei o decreto, no período de 36 (trinta e seis) meses antecedentes ao processo de avaliação e durante o período de sua realização, até a divulgação do resultado final do processo;

IV - Estar em efetivo exercício do cargo para o qual foi nomeado, resultante da provação em concurso público;

V - Não incidir em nenhuma das hipóteses previstas no artigo 39 da Lei Complementar 20/2011 e no artigo 45 da Lei Complementar 23/2012.

**Art. 5º** A progressão na carreira por Mérito Profissional será composta pelas seguintes etapas:

I - Pontuação obtida na avaliação de competências (Anexo I);

II - Pontuação obtida na avaliação de qualificação profissional (Anexo II), que se baseará na apresentação e validação de documentação comprobatória de:

a) participação em congresso, encontro, grupo de estudo, jornada, oficina, seminário, simpósio, palestra, mesa redonda, painel, fórum, conferência;

b) participação em cursos de capacitação, programas de aperfeiçoamento ou atualização ofertados/credenciados pelo município ou não;

c) participação em conselhos instituídos por legislação municipal, estadual ou federal;

d) participação em bancas de concursos públicos realizados pelo Município de Almirante Tamandaré;

e) participação em comissões instituídas por decreto do Chefe do Executivo Municipal;

f) participação, como docente, em programas e cursos de capacitação e qualificação promovidos pela Prefeitura;

g) trabalhos publicados, exceto monografias de conclusão de curso profissionalizante, e

h) registro de produção junto a órgãos competentes.

**Art. 6º** A pontuação relativa à avaliação de competências será de 0 (zero) a 5 (cinco) pontos, de acordo com os critérios de avaliação previstos nos artigos 8º a 13 deste Decreto, e a pontuação relativa à qualificação profissional, da mesma forma, será de 0 (zero) a 5 (cinco) pontos, de acordo com os critérios dispostos no artigo 14 e 15.

Parágrafo único. A pontuação final dada no Formulário de Gestão Profissional, aferida pela Comissão Permanente de Avaliação e Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, consistirá na soma aritmética dos pontos obtidos na ficha de avaliação de competências (Anexo I) e na ficha de avaliação da qualificação profissional (Anexo II).

**Art. 7º** Poderá o servidor estável em efetivo exercício do cargo, avançar 01 (uma) ou 02 (duas) referências a cada procedimento, a saber:

I - 01 (uma) referência, se atingir pelo menos 7 (sete) pontos na pontuação final;

II - 02 (duas) referências se atingir entre 9 (nove) e 10 (dez) pontos na pontuação final.

**Art. 8º** Conceder-se-á progressão por mérito, independentemente de avaliação de competência, mediante requerimento, nos seguintes casos:

I - Quando no exercício de cargo em comissão ou efetivo, mas respondendo por encargos de direção, chefia, assessoramento superior ou equivalente;

II - Aos servidores que, independentemente da idade, tiverem completado trinta e cinco anos de contribuição no serviço público, se homem, e trinta anos de contribuição, se mulher.

Parágrafo único. A critério da Administração Municipal, a avaliação de desempenho/competência funcional, poderá ser automática quando o servidor não apresentar nenhuma falta injustificada, não tiver se afastado por licença médica e não tiver advertido durante o período avaliado.

### CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

**Art. 9º** O processo de avaliação de competências será efetuado em três etapas, sendo uma a cada ano, de acordo com a Ficha de Avaliação de Competências constante do Anexo I, sendo que a pontuação utilizada para os fins do artigo 6º consistirá na média aritmética das três avaliações anuais.

§ 1º As avaliações anuais dispostas no caput ocorrerão preferencialmente no mês de janeiro, de acordo com o cronograma determinado pela Comissão Permanente de Avaliação e Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o período de observação para fins de avaliação do servidor deverá durar pelo menos 180 (cento e oitenta) dias.

§ 2º Para a realização do processo de avaliação de competências será utilizado formulário único para

todos os cargos do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores pertencentes ao quadro geral do Município de Almirante Tamandaré, conforme Anexo I.

**Art. 10** A metodologia a ser adotada para o processo anual de avaliação de desempenho é:

- I - Avaliação pela chefia imediata;
- II - Avaliação pelo próprio servidor (autoavaliação);
- III - Avaliação por membro da equipe (pares).

§ 1º Para efeito da avaliação, definem-se como membros da equipe os servidores que desempenham atividades no mesmo setor de lotação do avaliado ou aqueles que utilizam os seus serviços.

§ 2º O servidor avaliado que tiver mudança de chefia imediata no período de observação terá sua avaliação realizada por aquele que permaneceu mais tempo nessa função.

§ 3º A chefia imediata, o servidor avaliado e a avaliação a equipe preencherão formulário único.

**Art. 11** Serão avaliados os servidores efetivos e estáveis do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos pertencentes ao quadro geral e à área da Saúde, e aqueles em exercício de cargo comissionado, ocupantes de cargo de direção, chefia e assessoramento superior ou equivalente.

**Art. 12** A Comissão Permanente de Avaliação e Gestão do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos encaminhará a cada Secretário Municipal a Ficha de Avaliação de Competências, que, depois de preenchidas, deverão ser encaminhadas para a referida Comissão, que procederá a análise e fixação da pontuação para o resultado final da avaliação.

**Art. 13** Os 20 (vinte) campos de avaliação serão respondidos com a nota 1 se insuficiente, com a nota 2 se regular, com a nota 3 se bom, com a nota 4 se muito bom e com a nota 5 se excelente, sendo que a avaliação da chefia imediata terá peso 50, a autoavaliação terá peso 25 e a avaliação pelos pares terá peso 25.

**Art. 14** A média de cada etapa será obtida utilizando as notas das avaliações parciais, adotando a média ponderada dos valores atribuídos a cada avaliação parcial e os pesos descritos no caput, por meio da fórmula a seguir:

$$POA = [(((\sum PFC1a20)/20)*50)+(((\sum PFA1a20)/20)*25)+(((\sum PFE1a20)/20)*25)/100$$

Onde:

POA = pontos obtidos na avaliação do período de observação;

PFC = ponto de cada fator da avaliação da chefia imediata;

PFA = ponto de cada fator da autoavaliação do servidor;

PFE = ponto de cada fator da avaliação da equipe (pares) do servidor.

## CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

**Art. 15** Para os fins da avaliação da qualificação profissional do servidor:

I - No caso da participação em cursos de capacitação, programas de aperfeiçoamento ou atualização ofertados/credenciados pelo Município ou não, serão computados, por evento, 1 (um) ponto a cada 10 horas, até o limite de 50 (cinquenta) horas;

II - No caso da participação em Congressos, Encontros, Grupos de Estudo, Jornada, Oficina, Seminário, Simpósio, Palestra, Mesa Redonda, Painel, Fórum, Conferência, Conselhos Instituídos por Legislação Municipal, Estadual e Federal, Bancas de Concursos Públicos no Município, Comissões Instituídas por Decreto Municipal, Docente em Cursos promovidos pelo Município, Trabalhos Publicados, e Registro de Produção junto a Órgãos Competentes, será computado 1 (um) ponto por certificado apresentado, até o limite de 5 (cinco) pontos.

Parágrafo único. A pontuação máxima obtida na soma dos fatores dispostos nos incisos I e II não poderá ultrapassar 5 (cinco) pontos.

## CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 16** Do resultado parcial e final da avaliação do servidor para fins de progressão por mérito caberá recurso, devidamente fundamentado, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis a contar da data a ciência do resultado, à Câmara de Recursos Administrativos.

**Art. 17** A avaliação referente à progressão por mérito em curso, correspondente ao ano de 2018, utilizará como parâmetros o Decreto 977/2015, tendo em vista a mudança dos critérios de avaliação, com vistas à observância da segurança jurídica.

**Art. 18** Os efeitos funcionais e financeiros passarão a incidir a partir de 30 de janeiro do ano em que ocorrerem as Progressões por Mérito Profissional, conforme a publicação e homologação do resultado final da progressão.

**Art. 19** Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial o Decreto 977 de 17 de abril de 2015.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL, NO PALÁCIO ALMIRANTE TAMANDARÉ, em 25 de outubro de 2018.

GERSON COLODEL

*Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.*

*Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 13/11/2018*