



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

DECRETO Nº 2.780, DE 25 DE ABRIL DE 2024.

“REGULAMENTA A EVOLUÇÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS EFETIVOS DE PORTO FERREIRA; DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL; E ESTABELECE OS CRITÉRIOS RELATIVOS À PROGRESSÃO POR MEREcimento E POR ANTIGUIDADE, CONFORME LEI COMPLEMENTAR Nº 275, DE 20 DE SETEMBRO DE 2022”.

Rômulo Luís de Lima Ripa, Prefeito do Município de Porto Ferreira, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO o disposto no Memorando nº 4.655/2024.

DECRETA:

CAPÍTULO I

Disposições Gerais da Avaliação de Desempenho Individual

Gabinete

CNPJ: 45.339.363/0001-94

Praça Cornélio Procópio, nº 90 – Centro – Porto Ferreira, SP – CEP: 13660-015

Fone: (19) 3589-5201 / 3589-5202 / 3589-5203

www.portoferreira.sp.gov.br | gabinete@portoferreira.sp.gov.br



GABINETE DO PREFEITO

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a avaliação de desempenho individual e estabelece os critérios relativos à progressão funcional dos servidores públicos efetivos do quadro geral de pessoal disposto na Lei Complementar Municipal nº 275, de 20 de setembro de 2023, alterada pela Lei Complementar nº 318/2024.

Art. 2º A avaliação de desempenho individual é o processo interno que visa mensurar as ações do servidor efetivo na execução de suas atribuições, em um determinado período de exercício, com a finalidade de estimular a boa conduta, identificar potencialidades, oportunidades e performance, bem como, quando possível, promover a melhoria financeira por meio da progressão funcional.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual aplica-se a todos os servidores titulares de cargos efetivos, de caráter permanente, pertencentes ao quadro geral de pessoal da administração direta e indireta do Município de Porto Ferreira.

SEÇÃO I

Da Aplicação da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 3º O processo de avaliação de desempenho individual ocorrerá anualmente e será instrumentalizado por intermédio dos formulários anexos.

Parágrafo único. A avaliação individual reúne o desempenho do servidor efetivo pela aplicação de indicadores e requisitos previamente estabelecidos neste decreto, e conterà:

- I - a avaliação subjetiva feita pelo chefe imediato; e
- II - a avaliação objetiva feita pela comissão permanente de avaliação



funcional.

Art. 4º O processo de avaliação de desempenho individual será implementado pela comissão permanente de avaliação funcional, com auxílio e supervisão da Secretaria de Gestão, por intermédio da Divisão de Recursos Humanos, após portaria expedida pelo Chefe do Poder Executivo, podendo ser iniciada a critério da Administração, a partir do 1º dia útil do mês de janeiro, encerrando-se até o último dia útil do primeiro semestre do mesmo ano com a publicação do edital de resultado preliminar.

§1º A comissão permanente de avaliação funcional será instituída por Portaria, composta por 5 (cinco) membros, servidores efetivos estáveis ou estabilizados, sendo 1 (um) indicado pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais e presidida, necessariamente, pelo Chefe da Divisão de Recursos Humanos.

§2º A comissão poderá criar subgrupos para auxiliar na execução das tarefas.

§3º As entidades da administração indireta estabelecerão suas próprias comissões, nos moldes deste artigo.

§4º Quando a avaliação de desempenho individual for utilizada para aplicar a progressão funcional a comissão permanente conduzirá os trabalhos até a publicação do resultado final.

Art. 5º A avaliação funcional terá como ciclo de desempenho todos os 365 dias anteriores ao processo, de 1º de janeiro até 31 de dezembro.



GABINETE DO PREFEITO

§1º Não será considerada a avaliação funcional dos anos de 2020 e 2021 nos processos relativos a progressão funcional em razão da atipicidade dos períodos caracterizados pela pandemia de COVID-19.

§2º A partir do processo de avaliação de desempenho individual do exercício de 2024 o merecimento do servidor público será o resultado da soma dos 03 (três) ciclos de desempenho anteriores, não sendo considerados os anos de 2020 e 2021.

Art. 6º O servidor que estiver afastado no momento da avaliação também será avaliado pelo chefe imediato e pela comissão.

Parágrafo único. Caso o chefe imediato não tenha condições de realizar a avaliação subjetiva, esta competirá ao(a) Secretário(a) da pasta.

Art. 7º Todos os editais do processo de avaliação de desempenho individual deverão ser publicados no sítio eletrônico da Prefeitura Municipal de Porto Ferreira, afixados nas repartições públicas da Prefeitura e disponibilizados ao servidor quando solicitado, sendo publicado na imprensa oficial um extrato dos editais.

Art. 8º O servidor poderá apresentar recurso acerca da nota atribuída no prazo de quinze dias corridos contados de sua notificação, com a exposição dos motivos e pedido de reconsideração da nota dada na avaliação.

CAPÍTULO II
Da Evolução Funcional



GABINETE DO PREFEITO

Art. 9º A progressão de que trata os artigos 30 a 42 da Lei Complementar Municipal nº 275, de 20 de setembro de 2022, é a passagem do servidor efetivo estável ou estabilizado de um grau remuneratório para o outro imediatamente superior, dentro da mesma referência da sua classe, conforme escala de vencimento dos cargos permanentes estabelecida no anexo VI, da mesma Lei.

§1º A instalação do processo de progressão funcional deverá ser precedida de parecer orçamentário favorável da Secretaria de Fazenda, e será oficializada no mesmo instante da avaliação de desempenho individual, por meio de portaria única expedida pelo Prefeito, contendo a composição da comissão, o cronograma do processo, os prazos recursais e de divulgação de resultados e o percentual de servidores que poderão ser beneficiados com a progressão salarial a partir do exercício seguinte.

§2º Para a progressão por merecimento relativa ao ano de 2023 estipula-se o percentual de 20% (vinte por cento) de servidores para participação e para a progressão por antiguidade relativa ao ano de 2023 estipula-se o percentual de 10% (dez por cento) de servidores para participação.

§3º A concorrência para a progressão funcional se dará sempre entre servidores da mesma referência salarial.

Art. 10. Não poderá ser progredido o servidor público que:

- I - tenha sido progredido por merecimento no último processo ou por antiguidade nos últimos cinco processos, conforme o caso;
- II - não seja estável ou estabilizado até o dia 31 de dezembro do ano do ciclo de desempenho;
- III - não tenha, no mínimo, 183 (cento e oitenta e três) dias de exercício



GABINETE DO PREFEITO

dentro do ciclo de desempenho, independentemente da natureza jurídica dos afastamentos, se de efetivo exercício ou não;

IV - não alcançar, no mínimo, 60% (sessenta por cento) do total de pontos possíveis do sistema de avaliação;

V - tenha sofrido mais de 1 (uma) pena de advertência e/ou suspensão, no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro dos 3 (três) exercícios anteriores;

VI - tenha mais de 3 (três) faltas injustificadas no ciclo de desempenho;

VII - tenha sofrido qualquer penalidade com fundamento do não uso de EPI - equipamento de proteção individual no ciclo de desempenho.

§1º Na hipótese do inciso IV deste artigo, cumprirá ao superior imediato do servidor que realizou a avaliação justificar com dados concretos a nota atribuída.

§2º O período em que o servidor efetivo estiver ocupando cargo comissionado ou esteja exercendo função gratificada será considerado de efetivo exercício para os fins de participar do processo de avaliação de desempenho individual e progressão por merecimento.

§3º O benefício financeiro correspondente à progressão por merecimento aos servidores que estiverem no exercício de cargo comissionado somente será usufruído com a cessação do exercício, salvo na hipótese de o mesmo ter optado pelo vencimento do cargo de origem nos termos da Lei.

SEÇÃO I

Dos Requisitos da Progressão por Merecimento

Gabinete

CNPJ: 45.339.363/0001-94

Praça Cornélio Procópio, nº 90 – Centro – Porto Ferreira, SP – CEP: 13660-015

Fone: (19) 3589-5201 / 3589-5202 / 3589-5203

www.portoferreira.sp.gov.br | gabinete@portoferreira.sp.gov.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

Art. 11. O merecimento do servidor público será o resultado da soma algébrica de pontos positivos e negativos obtidos nas avaliações objetiva (comissão permanente de avaliação funcional) e subjetiva (chefe imediato).

Art. 12. A avaliação objetiva consiste na aplicação dos pontos positivos e negativos de acordo com os critérios eficiência, eficácia e assiduidade no desempenho de suas funções, bem como ao aumento do grau de escolaridade e especialização ocorridas no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do exercício anterior ao ano em que está sendo realizado os procedimentos de avaliação, conforme tabela do Anexo I, e o preenchimento do formulário do Anexo II.

§1º Sem prejuízo da previsão constante no *caput* deste artigo, serão também considerados pontos positivos o aumento do grau de escolaridade e especialização mesmo se já considerados em exercícios anteriores, ocorridos nos últimos dez anos contados do ano em que estiverem sendo realizados os procedimentos de avaliação, sendo que para tanto será considerada a pontuação máxima da respectiva faixa de ensino avaliada diminuindo-se 10% (dez por cento) a cada ano pretérito.

§2º A comprovação da conclusão de ensino de que trata a tabela de aperfeiçoamento deverá ser feita por diploma ou certificado de conclusão expedidos por instituição de ensino devidamente credenciada pelos órgãos competentes, sempre acompanhados pelo histórico escolar.

§3º Para efeito de aumento do grau de escolaridade e aperfeiçoamento serão considerados também os cursos ofertados pela Escola de Gestão Pública Municipal.

Gabinete

CNPJ: 45.339.363/0001-94

Praça Cornélio Procópio, nº 90 – Centro – Porto Ferreira, SP – CEP: 13660-015

Fone: (19) 3589-5201 / 3589-5202 / 3589-5203

www.portoferreira.sp.gov.br | gabinete@portoferreira.sp.gov.br



PORTO FERREIRA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

§4º A pontuação em relação à conclusão de ensino só será efetivada se o curso apresentado não for requisito para investidura no cargo público, cabendo a comissão permanente de evolução o julgamento acerca desta compatibilidade.

§5º Para os fins a que se destinam não há diferença entre ensino presencial e a distância.

§6º Os pontos negativos resultam da falta de assiduidade e da indisciplina ocorridos no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do exercício anterior àquele em que se está realizando a avaliação.

Art. 13. A avaliação subjetiva consiste na aplicação das notas pelo chefe imediato a cada quesito do formulário do Anexo III.

Parágrafo único. A pontuação do chefe imediato poderá variar entre casas decimais.

Art. 14. Caberá pedido de reconsideração, à comissão ou ao chefe imediato, em face das respectivas pontuações atribuídas por eles, a ser apresentado pelo servidor no prazo de 15 (quinze) dias, contados da notificação pessoal do servidor avaliado, devendo utilizar-se do formulário padrão (Anexo IV), expressando de forma clara e fundamentada as razões do seu inconformismo, apresentando provas materiais e/ou testemunhais.

Parágrafo único. Da decisão da reconsideração caberá recurso ao Prefeito, em 05 (cinco) dias úteis, contados de sua ciência, devendo utilizar-se do formulário padrão (Anexo V), expressando de forma clara e fundamentada as



GABINETE DO PREFEITO

razões do seu inconformismo, apresentando provas materiais e/ou testemunhais.

Art. 15. Salvo as ausências previstas nos incisos VII e IX do artigo 45, da Lei Complementar Municipal nº 37/2000, não haverá desconto de pontos nos afastamentos considerados como de efetivo exercício de que tratam os artigos 45 e 130, da Lei Complementar Municipal nº 37/2000.

Art. 16. Realizada a subtração e a adição dos pontos, na forma dos artigos 12 e 13, os maiores pontuados dentro do percentual de progressão previamente estabelecido serão progredidos para o próximo grau da sua referência.

Parágrafo único. A mudança do grau remuneratório ocorrerá no exercício seguinte ao processo de progressão.

Art. 17. Ocorrendo empate na classificação, terá preferência, sucessivamente:

- I - o que obteve melhor pontuação na última avaliação;
- II - o com o menor grau salarial;
- III - o que tiver maior número de filhos;
- IV - o mais idoso; e
- V - por sorteio, caso persista o empate.

SEÇÃO II

Dos Requisitos da Progressão por Antiguidade

Art. 18. A antiguidade do servidor público é medida pelo tempo efetivo, em dias, de serviço público municipal a partir da sua admissão.



GABINETE DO PREFEITO

Art. 19. Realizada a verificação, o(s) servidor(es) com mais dias de efetivo exercício no seu cargo serão progredidos para o próximo grau da sua referência.

Parágrafo único. A mudança do grau remuneratório ocorrerá no exercício seguinte ao processo de progressão.

Art. 20. Ocorrendo empate na classificação, terá preferência, sucessivamente:

- I- o mais idoso;
- II- o com o menor grau salarial;
- III- o com maior tempo de efetivo exercício, em dias, de serviço público, incluindo municipal, estadual e/ou federal;
- IV- o que tiver maior número de filhos; e
- V- por sorteio, caso persista o empate.

Parágrafo único. Para aplicação do inciso III o servidor deverá apresentar e averbar a pertinente certidão de tempo de serviço.

Art. 21. Caberá pedido de reconsideração à comissão ou ao chefe imediato a ser apresentado pelo servidor no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados da notificação do resultado, devendo ser utilizado o formulário constante no Anexo IV deste Decreto.

Parágrafo único. Da decisão de reconsideração caberá recurso final ao Prefeito a ser apresentado pelo servidor no prazo de 15 (quinze) dias corridos, contados da notificação do resultado, devendo ser utilizado o formulário constante no Anexo V deste decreto.



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
"A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO"

GABINETE DO PREFEITO

CAPÍTULO III

Disposições Finais e Transitórias

Art. 22. No ano de 2024, para avaliação do ano de 2023, serão progredidos o quantitativo relativo aos percentuais de 20% (vinte por cento) para progressão por merecimento e 10% (dez por cento) para progressão por antiguidade.

Art. 23. Fica revogado o Decreto nº 2.499/2023.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a partir de 1º de janeiro de 2024.

Município de Porto Ferreira aos 25 de abril de 2024.

RÔMULO LUÍS DE LIMA RIPÀ
PREFEITO



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO I

TABELA DE CRITÉRIOS E PONTOS DA AVALIAÇÃO OBJETIVA

Aperfeiçoamento	Ensino Fundamental	05 pontos
	Ensino Médio ou técnico	10 pontos
	Ensino Superior (bacharelado, licenciatura ou tecnologia)	20 pontos
	Pós-Graduação (aperfeiçoamento, especialização e MBA)	35 pontos
	Pós-Graduação (mestrado)	40 pontos
	Pós-Graduação (doutorado)	50 pontos
Assiduidade	Nenhuma ausência	50 pontos
	Ausência injustificada	-15 pontos por dia
	Ausências justificadas	-5 pontos por dia
	Licença para tratamento de saúde; Licença por motivo de doença em pessoa da família; Licença para tratar de interesse particular e; Licença por motivo de afastamento do cônjuge. (art. 45, LC Municipal 37/2000)	-0,5 pontos por dia de ausência

Aumento do grau de escolaridade e especialização anterior ao ano avaliado									
Faixa de Ensino	2022 (90%)	2021 (80%)	2020 (70%)	2019 (60%)	2018 (50%)	2017 (40%)	2016 (30%)	2015 (20%)	2014 (10%)
Fundamental - 5 pontos	4,5	4	3,5	3	2,5	2	1,5	1	0,5
Médio/Técnico - 10 pontos	9,0	8	7	6	5	4	3	2	1



PORTO FERREIRA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
"A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO"

GABINETE DO PREFEITO

Superior - 20 pontos	18	16	14	12	10	8	6	4	2
Pós Graduação (<i>Lato sensu</i>) - 35 pontos	31,5	28	24,5	21	17,5	14	10,5	7	3,5
Pós Graduação (Mestrado) - 40 pontos	36	32	28	24	20	16	12	8	4
Pós Graduação (Doutorado) - 50 pontos	45	40	35	30	25	20	15	10	5



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
"A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO"

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO II
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL - AVALIAÇÃO
OBJETIVA

Servidor:		Matrícula:
Local de trabalho:		Cargo:
Ciclo de desempenho: / / a / /		Ref./Grau atual:
CRITÉRIOS		PONTOS
Aperfeiçoamento	Ensino Fundamental	
	Ensino Médio ou técnico	
	Ensino Superior (bacharelado, licenciatura ou tecnologia)	
	Pós-Graduação (aperfeiçoamento, especialização e MBA)	
	Pós-Graduação (mestrado)	
	Pós-Graduação (doutorado)	
Assiduidade	Nenhuma ausência	
	Ausência injustificada	
	Ausências justificadas	
	Licença para tratamento de saúde; Licença por motivo de doença em pessoa da família; Licença para tratar de interesse particular e; Licença por motivo de afastamento do cônjuge. (art. 45, LC Municipal 37/2000)	

Aumento do grau de escolaridade e especialização anterior ao ano avaliado									
Faixa de Ensino	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014
	(90%)	(80%)	(70%)	(60%)	(50%)	(40%)	(30%)	(20%)	(10%)



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
"A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO"

GABINETE DO PREFEITO

Fundamental - 5 pontos									
Médio/Técnico - 10 pontos									
Superior - 20 pontos									
Pós Graduação (Lato sensu) - 35 pontos									
Pós Graduação (Mestrado) - 40 pontos									
Pós Graduação (Doutorado) - 50 pontos									

NOTA FINAL	
------------	--

Porto Ferreira/SP, _____.

COMISSÃO PERMANENTE
ASSINATURAS E CARIMBOS



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
"A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO"

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO III
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL - AVALIAÇÃO SUBJETIVA

Servidor:	Matrícula:
Local de trabalho:	Cargo:
Ciclo de desempenho: / / a / /	Ref./Grau atual:
QUESITOS A SEREM AVALIADOS	NOTA: DE 0 A 5 PONTOS EM CADA QUESITO
<u>Compromisso profissional:</u> capacidade de engajar-se com os objetivos principais da administração pública e com múnus público que realiza	
<u>Responsabilidade e sustentabilidade:</u> equilíbrio entre o atendimento às demandas profissionais e o uso racional e responsável dos recursos físicos e materiais, bem como ter consciência da limitação dos recursos disponíveis	
<u>Comunicação:</u> capacidade de expressar suas ideias e fatos de forma clara e objetiva, tornando-os compreensíveis ao cidadão, bem como o ouvir atentamente, buscando compreendê-lo	
<u>Trabalho em equipe:</u> capacidade de atuar em conjunto com os demais servidores públicos, lidando com a diversidade e focando as energias da equipe em objetivos comuns da administração pública	
<u>Gestão da mudança:</u> capacidade de lidar com as mudanças no ambiente de trabalho sem prejudicar o desempenho das atividades públicas	
<u>Inovação:</u> capacidade de buscar novas soluções à administração pública, propiciando modernizar o serviço	
<u>Iniciativa:</u> capacidade de agir frente a situações de trabalho, independente de demanda superior, antecipando-se na resolução de problemas e na execução de atividades	
<u>Conhecimento:</u> capacidade do servidor em transferir o seu conhecimento para a realização dos trabalhos, com qualidade e precisão	



PORTO FERREIRA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

<u>Eficácia</u> : capacidade de resolver os problemas trazidos a sua apreciação de forma lícita, rápida e definitiva	
<u>Impessoalidade</u> : capacidade de solucionar as questões públicas de maneira isonômica, sem interferência da amizade íntima ou inimizade capital	

NOTA FINAL	
------------	--

Porto Ferreira, SP, _____

CHEFE IMEDIATO
ASSINATURA E CARIMBO



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
"A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO"

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV
FORMULÁRIO DE RECONSIDERAÇÃO

AVALIAÇÃO OBJETIVA ()
AVALIAÇÃO SUBJETIVA ()

Servidor:	Matrícula:
Local de trabalho:	Cargo:
Ciclo de desempenho: / / a / /	Ref./Grau atual:

FUNDAMENTOS:



PORTO FERREIRA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

Porto Ferreira, _____

Assinatura do Servidor

Gabinete

CNPJ: 45.339.363/0001-94

Praça Cornélio Procópio, nº 90 – Centro – Porto Ferreira, SP – CEP: 13660-015

Fone: (19) 3589-5201 / 3589-5202 / 3589-5203

www.portoferreira.sp.gov.br | gabinete@portoferreira.sp.gov.br



PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

ANEXO V
FORMULÁRIO DE RECURSO AO PREFEITO

AVALIAÇÃO OBJETIVA ()

AVALIAÇÃO SUBJETIVA ()

Servidor:	Matrícula:
Local de trabalho:	Cargo:
Ciclo de desempenho: / / a / /	Ref./Grau atual:

FUNDAMENTOS:



PORTO FERREIRA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO FERREIRA
“A CAPITAL NACIONAL DA CERÂMICA ARTÍSTICA E DA DECORAÇÃO”

GABINETE DO PREFEITO

Porto Ferreira, _____

Assinatura do Servidor

Gabinete

CNPJ: 45.339.363/0001-94

Praça Cornélio Procópio, nº 90 – Centro – Porto Ferreira, SP – CEP: 13660-015

Fone: (19) 3589-5201 / 3589-5202 / 3589-5203

www.portoferreira.sp.gov.br | gabinete@portoferreira.sp.gov.br