



DECRETO Nº. 076/2018

Dispõe sobre a regulamentação do processo de avaliação para fins de promoção na Carreira dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta do município de Ribeirão do Pinhal e, dá outras providências.

O Prefeito do Município de Ribeirão do Pinhal, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, e de acordo com o que dispõe o art. 66 da Lei nº 1.916, de 15 de maio de 2018.

DECRETA,

Art. 1º A promoção é o mecanismo de progressão funcional do servidor e dar-se-á por meio de avanço horizontal e vertical.

Art. 2º Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, conforme estabelecido no art. 27 da Lei Municipal nº 1.916/2018.

Art. 3º O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do servidor.

Parágrafo único. O cômputo do interstício a que se refere o *caput* terá início a partir do cumprimento do estágio probatório de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício.

Art. 4º A aferição da qualificação profissional, computada em formulário próprio, será assegurada mediante a participação em cursos de formação, programas de aperfeiçoamento, capacitação e outros correlatos, realizados e/ou concluídos dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses, a partir do último avanço horizontal.

Art. 5º A Administração Pública Municipal oferecerá um mínimo de 08 (oito) horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação para todos os servidores públicos municipais.

Art. 6º Não poderá haver prejuízo ao servidor quando:

I - a Administração Pública Municipal não atender o disposto no art. 5º;

II - no período da oferta dos cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação de que trata o art. 37 da Lei Municipal n.º 1.916/2018, o profissional estiver em licença maternidade, licença prêmio ou férias.



§ 1º Nos casos previstos nos incisos I e II, as horas deverão ser computadas como crédito.

§ 2º Para progressão, o servidor deverá apresentar um mínimo de 16 (dezesseis) horas anuais como comprovação de qualificação profissional, em cursos ofertados pela Prefeitura ou por instituições reconhecidas, sendo que tais cursos deverão ter sido realizados dentro do período de 24 (vinte e quatro) meses necessários à progressão.

Art. 7º Os cursos técnicos, de graduação e pós-graduação não utilizados para mudança de nível ou ingresso na carreira e os cursos de desenvolvimento pessoal, serão creditados independentemente do período de conclusão, mediante apresentação de documento comprobatório.

Art. 8º Para efeito do primeiro avanço horizontal a ser realizado, após a aprovação da Lei Municipal nº 1.916/2018 que revogou a Lei Municipal nº 1.757/2016, serão considerados os cursos de formação, programas de aperfeiçoamento, capacitação e outros correlatos, realizados e/ou concluídos a partir de 01 de janeiro de 2016.

Art. 9º A avaliação de desempenho abrangerá os aspectos de:

- I - qualidade do trabalho;
- II - iniciativa e criatividade;
- III - competência interpessoal;
- IV - responsabilidade com o trabalho;
- V - zelo por equipamentos e materiais;
- VI - participação em cursos de formação;
- VII - assiduidade e pontualidade.

Parágrafo único. Os quesitos referentes aos aspectos definidos neste artigo estão descritos em formulários próprios.

Art. 10. A avaliação de desempenho será realizada pela Comissão de Avaliação do Departamento a que o servidor pertence.

Art. 11. A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada (Mp) dos fatores a que se refere o art. 3º, tomando-se:

- I - amédia aritmética das avaliações anuais de desempenho (MaAD) com peso 7 (sete);
- II - apontuação da qualificação (PQ) com peso 3 (três) aplicando-se a seguinte fórmula:

$$M_p = \frac{(MaAD \times 7) + (PQ \times 3)}{10}$$

10

§ 1º O servidor avançará para a Classe subsequente a que está posicionado a cada 24 (vinte e quatro) meses, se a média ponderada (Mp) for igual ou superior a 6 (seis).

§ 2º O servidor não poderá avançar se:



- I - no desempenho obtiver média aritmética (Ma) final inferior a 6 (seis);
- II - na qualificação obtiver pontuação inferior a 6 (seis).

Art. 12. Não será considerado como efetivo exercício para progressão na carreira por meio de avanço horizontal:

- I - exercício de funções estranhas ao cargo;
- II - exercício de cargo em comissão que não tenha similaridade com as funções do cargo efetivo;
- III - licença por motivo de doença em pessoa da família superior a 30 (trinta) dias, consecutivos ou alternados;
- IV - licença para tratar de interesses particulares;
- V - exercício de mandato eletivo, desde que incompatível com o exercício do cargo;
- VI - afastamento por motivo de saúde por um período superior a 180 (cento e oitenta) dias, consecutivos ou alternados, com exceção se decorrente de acidente de trabalho, doença laboral ou tratamento oncológico.

Parágrafo único. Nos casos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, reiniciando-se quando do retorno do servidor para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

Art. 13. O servidor efetivo ocupante de cargo em comissão com direito à progressão na carreira, terá os efeitos financeiros da progressão a partir do momento em que voltar a exercer seu cargo efetivo, se optante pela remuneração do cargo comissionado, ou imediatamente, se optante pela remuneração do cargo efetivo acrescida da função gratificada.

Art. 14. Será constituída a Comissão Central de Avaliação, composta por 4 (quatro) membros, sendo:

- I - 2 (dois) representantes da Administração Municipal;
- II - 1 (um) representante do Setor de Recursos Humanos;
- III - 1 (um) representante do Setor Jurídico.

Parágrafo único. A Comissão Central de Avaliação será presidida por um de seus membros.

Art. 15. Compete à Comissão Central de Avaliação:

- I - acompanhar, controlar e coordenar o processo avaliativo;
- II - orientar os responsáveis pelo processo de avaliação;
- III - receber dos responsáveis os relatórios de avaliação, dando os encaminhamentos necessários;
- IV - mediar o processo de avaliação, quando solicitado formalmente pelo chefe imediato ou avaliado;
- V - sugerir alterações ou adaptações das normas e procedimentos, submetendo-as à Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais de Ribeirão do Pinhal para análise e encaminhamentos que julgar necessário;
- VI - analisar e dimensionar as condições e dificuldades em todos os níveis do processo, para qualificar as ações a serem implantadas quando necessário;



VII - conscientizar todos os envolvidos no processo avaliativo, quanto ao grau de responsabilidade e suas ações decorrentes.

Art. 16. Serão constituídas em cada Departamento de Serviço da Prefeitura de Ribeirão do Pinhal, Comissões de Avaliação, formada pelo mínimo de 2 (dois) profissionais que ali desempenham suas atribuições, que procederá a avaliação mediante preenchimento dos formulários, até 30 (trinta) dias antes do final do período de avaliação, sendo:

I - Secretário, Chefe ou Responsável pelo Departamento;

II - Assessor e/ou outro corresponsável pelo Departamento indicado pelo chefe imediato;

II - 2 (dois) profissionais que atuam no Departamento (escolhidos por seus pares).

§ 1º O processo de escolha deverá acontecer em Assembleia convocada para este fim, devendo ser registrada em Ata contendo assinatura de todos os participantes.

§ 2º Nos Departamentos onde o número de profissionais for insuficiente para a formação da Comissão, poderão, de acordo com a necessidade, integrar membros da equipe do Departamento de Recursos Humanos Municipal.

§ 3º Para a avaliação dos membros da Comissão de Avaliação, procede-se a substituição do avaliado por outro profissional, indicado por seus pares.

§ 4º Para fazer parte da Comissão a que se refere este artigo, o profissional deverá:

I - estar trabalhando com o profissional a ser avaliado por um período mínimo de 6 (seis) meses no interstício da avaliação;

II - não estar no período do estágio probatório;

III - ter obtido êxito na avaliação anterior.

§ 5º Os membros da Comissão deverão ter seu período de trabalho coincidindo com o do profissional a ser avaliado.

§ 6º Se necessário, poderão ser formadas Comissões por turno, de forma a atender o que dispõe o parágrafo anterior.

§ 7º Entende-se por Departamento, toda e qualquer repartição prestadora de serviços à comunidade ribeiro-pinhalesense.

Art. 17. As Comissões estabelecidas neste Decreto terão membros suplentes para substituição dos titulares quando os mesmos forem avaliados.

Art. 18. As Comissões de Avaliação nos Departamentos serão constituídas a cada início de exercício.

Art. 19. Compete às Comissões Avaliadoras:

I - conscientizar todos os envolvidos no processo avaliativo, quanto ao grau de responsabilidade e suas ações decorrentes;

II - acompanhar o desempenho do profissional de forma sistemática e continuada, procedendo anotações das informações observadas para fins da análise de desempenho, *feedbacks* e de promoção de ajustes, quando necessário;

III - registrar os resultados de cada avaliação nos formulários próprios;

IV - acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento aos profissionais, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades.



Art. 20. A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, quanto ao local de exercício, será realizada observando-se os seguintes critérios:

I - se o profissional estiver trabalhando em 2 (dois) ou mais locais distintos, pelo mesmo cargo, a avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação de cada Departamento, cuja pontuação será obtida pela média aritmética das avaliações de cada Comissão;

II - se o profissional for detentor de 2 (dois) cargos e estiver trabalhando em 2 (dois) locais distintos, a avaliação será realizada pela Comissão de Avaliação de cada Departamento, cuja progressão será definida em cada cargo;

III - se o profissional for detentor de 2 (dois) cargos e desenvolver funções diferentes, será avaliado em cada um dos cargos, cuja progressão será definida em cada cargo;

IV - se o profissional for detentor de 2 (dois) cargos, executando as mesmas funções em cada um deles e estiver trabalhando em um único Departamento, a avaliação é única, computando-se a mesma pontuação para os 2 (dois) cargos;

V - se o profissional for detentor de 1 (um) cargo e desenvolver funções diferentes, será avaliado em cada uma das funções cuja pontuação será obtida pela média aritmética das avaliações.

Parágrafo único. Quando, no caso previsto no inciso IV, no Departamento ocorrer a formação de duas comissões de avaliação, o profissional será avaliado pela Comissão do turno em que detiver o maior tempo de efetivo exercício.

Art. 21. Compete aos responsáveis pelo processo de avaliação do servidor:

I - acompanhar o desempenho do servidor de forma sistemática e continuada, procedendo anotações das informações observadas para fins da análise de desempenho, *feedbacks* e de promoção de ajustes, quando necessário;

II - registrar os resultados de cada avaliação nos formulários próprios;

III - acompanhar e dar condições de aperfeiçoamento aos servidores, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades.

Art. 22. O processo de promoção horizontal deverá ser referendado pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 1º Do resultado da avaliação caberá recurso fundamentado ao Presidente da Comissão Central de Avaliação, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados da ciência do resultado.

§ 2º Os recursos serão apreciados pela Comissão Central de Avaliação dentro do mesmo prazo determinado no parágrafo anterior.

Art. 23. Após a conclusão do processo de avaliação de desempenho e qualificação, o Setor de Recursos Humanos, relacionará os servidores com direito à progressão funcional.

Art. 24. Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão Central de Avaliação em conjunto com a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais de Ribeirão do Pinhal.



Art. 25. Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos servidores nortearão o planejamento, a definição das novas ações necessárias para o seu constante desenvolvimento, visando assegurar a qualidade do trabalho da Administração Pública Municipal.

Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Ribeirão do Pinhal, 03 de outubro de 2018.

Wagner Luiz Oliveira Martins
Prefeito

