www.LeisMunicipais.com.br

DECRETO Nº 10.717, DE 15 DE DEZEMBRO 2023

Regulamenta a Avaliação de Desempenho dos Empregados Públicos Celetistas da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Campo Mourão, e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAMPO MOURÃO, Estado do Paraná, no uso da atribuição que lhe confere o art. 123, I, "a", da **Lei Orgânica** Municipal, e de acordo com os pareceres exarados no processo protocolizado sob nº 55864/2023, DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Ficam estabelecidas as diretrizes e procedimentos para a avaliação de desempenho dos empregados públicos celetistas da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Campo Mourão, prevista na Lei nº **4.320**, de 29 de julho de 2022.

CAPÍTULO II

Seção I
Da Avaliação de Desempenho

Art. 2º A avaliação de desempenho é uma ferramenta utilizada no emprego público visando aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo do empregado público na sua área de atuação, bem como é utilizada para a concessão de avanço horizontal por desempenho.

Art. 3º As avaliações serão realizadas anualmente, compreendendo o período de janeiro a dezembro de cada ano.

Parágrafo único. Independentemente da data de ingresso do empregado público no quadro funcional do Município, sua primeira avaliação de desempenho terá como período avaliativo o interstício entre o mês de janeiro e dezembro do ano subsequente à contratação.

Art. 4º As avaliações serão realizadas por meio de formulário próprio disponibilizado pela Gerência de Recursos Humanos, conforme Anexo Único deste Decreto, observados os seguintes procedimentos:

I - os formulários serão preenchidos conforme orientações repassadas pela Gerência de Recursos Humanos, preferencialmente em formato digital;

II - no final do período avaliativo, o empregado será notificado via sistema eletrônico quanto à liberação do formulário para o preenchimento da autoavaliação, no prazo de 10 (dez) dias, sendo a autoavaliação opcional;

III - decorrido o prazo para o preenchimento da autoavaliação pelo empregado, a chefia imediata será notificada quanto à liberação para a realização da avaliação digital;

IV - a chefia imediata terá o prazo de 30 (trinta) dias para, em conjunto com a chefia mediata, efetuar o preenchimento da avaliação de desempenho, registrando as informações pertinentes e relevantes a respeito do desempenho, conduta e performance do empregado avaliado;

V - finalizado o preenchimento da avaliação de desempenho, dentro do prazo previsto no inciso anterior, as chefias deverão convidar o empregado para uma entrevista de avaliação cientificando-o acerca do resultado e apontando eventuais pontos fortes ou insuficiências acerca de sua performance funcional, visando o aprimoramento e saneamento das dificuldades;

VI - realizada a entrevista de avaliação, as chefias deverão proceder com a coleta das assinaturas dos envolvidos e dar sequência nos trâmites eletrônicos.

Parágrafo único. Se não for possível, por qualquer motivo, a realização dos trâmites de preenchimento de avaliação de desempenho por meio eletrônico, os procedimentos serão realizados por meio físico, conforme orientações repassadas pela Gerência de Recursos Humanos.

Art. 5º No processo de avaliação de desempenho serão considerados os seguintes fatores e, para fins de pontuação, os respectivos pesos:

I - assiduidade - peso 1;

II - pontualidade - peso 1;

III - disciplina e cumprimento dos deveres funcionais - peso 3;

IV - responsabilidade - peso 2;

V - atendimento ao público - peso 1;

VI - relacionamento interpessoal - peso 2;

VII - capacidade de iniciativa - peso 2;

VIII - cooperação - peso 2;

IX - eficiência e produtividade - peso 3; e

X - qualidade do trabalho - peso 3.

§ 1º Os fatores serão avaliados individualmente e calculados por meio da média ponderada para obtenção da nota final, utilizando-se os pesos estabelecidos neste artigo, com base na respectiva nota atribuída pelos avaliadores.

§ 2º A nota de cada fator será assinalada conforme os níveis de desempenho previstos no formulário avaliativo, considerando os seguintes indicadores:

I - de 0,0 a 3,0;

II - de 3,1 a 6,0;

III - de 6,1 a 8,0; e

IV - de 8,1 a 10,0.

§ 3º O resultado final da avaliação será calculado por meio da média ponderada, levando em conta a somatória dos subtotais atribuídos aos fatores, dividindo-se a soma final dos subtotais por 20 (vinte).

Art. 6º A gestão do processo de avaliação de desempenho caberá à Gerência de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

Seção II

Dos Avaliadores

Art. 7º A avaliação de desempenho anual do empregado público será realizada em conjunto pelas chefias imediata e mediata:

Parágrafo único. Na ausência da chefia imediata do empregado público, a avaliação de desempenho será realizada pela

respectiva chefia mediata ou autoridade imediatamente subsequente.

Art. 8º O empregado público que atuar em mais de uma unidade administrativa no período da avaliação de desempenho, será avaliado, considerando as seguintes disposições:

I - preferencialmente, de forma conjunta pelas respectivas chefias responsáveis pelos locais de trabalho em que o empregado atuou;

II - na impossibilidade de a avaliação ser realizada em conjunto, nos termos do inciso anterior, a avaliação será preenchida pela chefia que acompanhou por maior tempo a execução das atividades pelo empregado;

III - não sendo possível o preenchimento da avaliação nos termos previstos nos incisos I e II deste artigo, o empregado será avaliado pela chefia mediata ou autoridade imediatamente subsequente.

Art. 9º Os procedimentos para viabilizar o preenchimento de avaliações de desempenho mediante sistema eletrônico serão comunicados às unidades administrativas, com observância estrita dos prazos estabelecidos nesse Decreto.

Parágrafo único. O descumprimento dos prazos e procedimentos estabelecidos para o preenchimento das avaliações de desempenho poderá implicar na apuração de responsabilidades dos envolvidos, mediante o exercício de ampla defesa.

Seção III
Da Entrevista de Avaliação

Art. 10. O empregado público deverá, obrigatoriamente, ser cientificado do resultado de sua avaliação por meio de entrevista de avaliação, que deve ocorrer após o preenchimento da avaliação de desempenho.

§ 1º Na entrevista de avaliação as chefias deverão cientificar o empregado acerca do resultado de sua avaliação de desempenho, apontando eventuais pontos fortes ou insuficiências acerca de sua performance funcional, contextualizando as qualidades e dificuldades no desempenho profissional, visando o aprimoramento e saneamento das imperfeições.

§ 2º O empregado deverá ser inteiramente cientificado do resultado de sua avaliação de desempenho, mas a ausência de assinaturas ou ciência do empregado público não invalida o resultado da avaliação de desempenho.

§ 3º Na hipótese de o empregado se recusar a assinar o resultado da avaliação, o avaliador deverá certificar no formulário ou no sistema eletrônico, que realizou a entrevista com o empregado e que este se negou a assiná-la.

Art. 11. É assegurado ao empregado público a realização da autoavaliação e a oportunidade de se manifestar mediante preenchimento do quadro de parecer do empregado, não sendo obrigatório o preenchimento de tais campos.

Parágrafo único. As notas registradas pelo empregado na autoavaliação servirão apenas como subsídio ao avaliador, para fins de realização da avaliação e posterior entrevista, sendo considerada como nota aquela atribuída pelo avaliador.

Seção IV
Da Revisão da Avaliação de Desempenho

Art. 12. Se o empregado avaliado obtiver nota final de avaliação de desempenho inferior a 80 (oitenta) pontos, poderá, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data de sua ciência, apresentar recurso administrativo junto à comissão de revisão de avaliação, indicando os fatores objeto de sua discordância, bem como, a respectiva fundamentação e justificativas.

Art. 13. A comissão de revisão de avaliação será constituída pelos seguintes membros, designados pela Administração Municipal, sem ônus aos cofres públicos:

I - um representante do Poder Executivo indicado pela Secretaria Municipal de Administração, preferencialmente da área da saúde;

II - um representante da Gerência de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração;

III - um representante da Procuradoria-Geral do Município; e

IV - um representante indicado pelo SINDISCAM.

§ 1º O recurso será analisado pela comissão de revisão de avaliação, quanto aos requisitos básicos para o seu recebimento, dentre os quais, a tempestividade, a indicação dos fatores de discordância e as justificativas que geraram o inconformismo, na forma prevista neste regulamento.

§ 2º Será indeferido sem análise do mérito, o requerimento que não atender os requisitos previstos no § 1º deste artigo.

§ 3º A comissão de que trata esse artigo será designada mediante portaria publicada em órgão oficial, definindo-se os membros e seu presidente.

§ 4º O empregado que entrar com recurso de revisão de avaliação poderá indicar um representante para participar dos trabalhos realizados pela comissão de que trata o caput deste artigo.

Art. 14. Uma vez atendidos os requisitos básicos, a comissão de revisão de avaliação emitirá parecer conclusivo pela procedência ou não do recurso, fundamentando sua decisão e reformulando a avaliação anterior, se for o caso, no prazo de até 30 (trinta) dias úteis, contados do recebimento do requerimento, admitida uma prorrogação de prazo por igual período.

CAPÍTULO III

Seção I
Do Avanço Horizontal por Desempenho

Art. 15. O empregado público que obtiver nota final igual ou superior a 80 (oitenta) pontos na avaliação de desempenho anual fará jus ao avanço horizontal por desempenho.

Parágrafo único. O avanço horizontal por desempenho é a concessão de 1 (um) grau na tabela de salários do empregado público celetista, na respectiva referência do emprego público.

Art. 16. As avaliações de desempenho deverão ser concluídas, dentro do prazo de até 30 (trinta) dias, previsto neste Decreto, para que o avanço horizontal por desempenho e seus efeitos financeiros passem a vigorar a partir do mês de março.

Parágrafo único. Se a avaliação de desempenho não for preenchida no prazo, tendo o empregado atendido os requisitos e obtido a nota necessária para o avanço horizontal, a publicação e seus efeitos financeiros serão reconhecidos de forma retroativa.

Seção II
Das Condições Impeditivas ao Avanço Horizontal

Art. 17. Não será concedido o avanço horizontal por desempenho ao empregado público que, no período avaliativo:

I - tenha se afastado mediante licença para tratamento de saúde ou licença por motivo de doença em pessoa da família que, somadas, superem o prazo de 60 (sessenta) dias, ainda que descontínuos;

II - tenha sofrido punição disciplinar;

III - apresente faltas injustificadas ao serviço por prazo igual ou superior a 5 (cinco) dias consecutivos ou alternados;

IV - estiver em exercício de mandato eletivo da União, do Estado ou do Município, quando não houver compatibilidade de horário;

V - que obtiver nota inferior a 80 (oitenta) pontos na avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Independentemente de o empregado estar apto ou inapto à concessão do avanço horizontal, a chefia imediata deverá realizar o processo de avaliação de desempenho anual do empregado público, com exceção daquele que se

enquadrar no inciso IV deste artigo.

Art. 18. O exercício de cargo em comissão ou função gratificada não impede a concessão do avanço horizontal por desempenho.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 19. O servidor ou empregado público que der causa ao descumprimento das disposições contidas no presente regulamento, poderá ser responsabilizado nos termos da lei.

Art. 20. Este Decreto entra em vigor a partir de sua publicação.

PAÇO MUNICIPAL "10 DE OUTUBRO"
Campo Mourão, 15 de dezembro de 2023

Tauillo Tezelli
Prefeito Municipal

PUBLICADO NO ÓRGÃO OFICIAL ELETRÔNICO Nº 2979/2023 DE 15/12/2023

Download Anexo: Decreto Nº 10717/2023 - Campo Mourão-PR
(www.leismunicipais.comhttps://s3.amazonaws.com/municipais/anexos/campo-mourao-pr/2023/anexo-decreto-10717-2023-campo-mourao-pr-1

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

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 18/12/2023