



DECRETO Nº 6681 DE 13 DE AGOSTO DE 2026

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

O Prefeito do município de Missal, 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 1887, de 19 de dezembro de 2025,

DECRETA

Art. 1º Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, conforme estabelecido no art. 33 da Lei nº 1887/2025.

Art. 2º O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe, após 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.

Art. 3º A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada 24 (vinte e quatro) meses.

Parágrafo Único - O primeiro avanço horizontal do servidor ocorrerá:

I - após o cumprimento do estágio probatório, conforme disposições estabelecidas no art. 21 da Lei nº 1887/2025;

II - após 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Classe 2 (dois), conforme disposições estabelecidas no art. 2º.

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

Parágrafo único. Os cursos técnicos, os cursos 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. 5º A Administração Pública Municipal oferecerá ou disponibilizará um mínimo de oito horas anuais de palestras, cursos de formação ou capacitação para todos os servidores públicos municipais.

Art. 6º Para efeito do primeiro avanço horizontal a ser realizado, após a aprovação da Lei nº 1887/2025, serão considerados as palestras, os cursos de formação, capacitação e outros correlatos, realizados e/ou concluídos a partir de 1º de janeiro de 2025.

Art. 7º 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 - assiduidade;
- VII - pontualidade;
- VIII - trabalho em equipe;
- IX - postura ética.

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

Art. 8º A avaliação de desempenho será realizada por Comissão instituída.

Art. 9º O servidor só poderá avançar se:

- I - no desempenho obtiver média aritmética (Ma) final igual ou superior a sete e;
- II - na qualificação obtiver pontuação igual ou superior a sete.

Art. 10. A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada (Mp) dos fatores a que se refere o art. 9º, tomando-se:

- I - a média aritmética das avaliações anuais de desempenho (MaAD) com peso seis;
- II - a pontuação da qualificação (PQ) com peso quatro, aplicando-se a seguinte fórmula:

$$Mp = \frac{(MaAD \times 6) + (PQ \times 4)}{10}$$

Parágrafo único. 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 sete.

Art. 11. Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira, no interstício de 24 (vinte e quatro) meses:

- I - licença para tratar de assuntos particulares;
- II - outras licenças sem remuneração;
- III - afastamento por motivo de saúde pessoal por um período superior a sessenta dias, consecutivos ou alternados, no interstício.

§ 1º Não serão, para fins da aplicação do disposto no inciso III deste artigo, considerados como afastamentos, as ausências ocorridas por motivo de acidente de trabalho, tratamento oncológico e terapia renal substitutiva - hemodiálise.

§ 2º Nos casos dos afastamentos previstos nos incisos I e II, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, retomando a contagem quando do retorno do profissional para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



§ 3º No caso do afastamento previsto no inciso III, para cada dia de afastamento que exceder os sessenta dias, a contagem do tempo para a progressão será retardada na proporção de um mês para cada dia de afastamento.

§ 4º Ocorrendo o previsto no § 3º, o servidor deverá exercer suas funções até completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 5º As progressões subsequentes, após a aplicação do disposto no § 3º terão a contagem para o interstício de 24 (vinte e quatro) meses a partir da data da última progressão.

Art. 12. 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. 13. O processo de avaliação de desempenho dos servidores será coordenado pela Secretaria Municipal de Administração, por meio da Comissão Central de Avaliação, composta por, no mínimo, dois membros designados pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 14. Será constituída em cada Secretaria e/ou Setor uma Comissão de Avaliação, formada pelo mínimo de dois membros, com a seguinte composição:

I - Chefe imediato;

II - servidor estável.

§ 1º Para fazer parte da Comissão o servidor deverá estar trabalhando na mesma Secretaria e/ou Setor do servidor a ser avaliado.

§ 2º Não poderá participar da Comissão, quando o avaliado for, cônjuge, companheiro(a) ou parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 3º Quando ocorrer situações como as estabelecidas no § 2º, as Comissões terão membros suplentes para substituição dos avaliadores.

§ 4º Na Secretaria e/ou Setor em que não houver servidores suficientes para compor a Comissão, o processo de avaliação será realizado pela Comissão Central de Avaliação.

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 Missal 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. Compete aos responsáveis pelo processo de avaliação do servidor:

Município de Missal

ESTADO DO PARANÁ



- 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 os servidores, a fim de auxiliá-los na superação de suas dificuldades.

Art. 17. Os servidores cedidos nos termos do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Municipais, serão avaliados pelo próprio órgão ou instituição onde estiverem atuando.

Art. 18. O resultado da análise de desempenho efetivada durante cada ano deve ser apresentado ao servidor em avaliação e o processo de progressão horizontal deverá ser referendado pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 1º Do resultado da avaliação caberá recurso fundamentado à Comissão Central de Avaliação, no prazo máximo de cinco dias úteis, contados da ciência do resultado.

§ 2º Os recursos serão apreciados pela Comissão Central de Avaliação dentro do mesmo prazo determinado no § 1º.

Art. 19. 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. 20. 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 Missal.

Art. 21. 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. 22. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE MISSAL, 13 DE AGOSTO DE 2026


Adilto Luis Ferrari
Prefeito Municipal