



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM

Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000

Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70

DECRETO Nº 128, DE 05 DE FEVEREIRO DE 2026.

Institui critérios objetivos, procedimento administrativo e garantias para a Avaliação de Desempenho dos servidores públicos municipais do Poder Executivo de Santana da Vargem - MG, para fins de promoção por acesso.

O Prefeito do Município de Santana da Vargem, no uso das atribuições que lhe confere a Lei e em especial o art. 52, VI, da Lei Orgânica do Município, e,

Considerando o art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil, que condiciona a estabilidade e a permanência no serviço público à avaliação especial e periódica de desempenho;

Considerando a necessidade de assegurar critérios objetivos, transparentes e motivados na avaliação funcional dos servidores públicos municipais;

Considerando o disposto nos arts. 38, 39 e 40 da Lei Complementar Municipal nº 023/2022, que *“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo, especialmente quanto à promoção por acesso vinculada à avaliação de desempenho”*;

Considerando o dever da Administração de promover a valorização profissional, a melhoria contínua dos serviços públicos e o interesse público na eficiência administrativa;

Capítulo I

Das Disposições Preliminares e Fundamentação

Art. 1º Este Decreto institui, no âmbito do Poder Executivo do Município de Santana da Vargem - MG, os critérios objetivos, o procedimento administrativo e as garantias aplicáveis à Avaliação de Desempenho dos servidores públicos municipais para fins de promoção por acesso, em estrita observância:

I – ao art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil;

II – aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, motivação, contraditório e ampla defesa;

III – aos arts. 38, 39 e 40. II da Lei Complementar Municipal nº 023/2022 que *“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo”*.

Art. 2º A Avaliação de Desempenho constitui instrumento permanente de gestão de pessoas, voltado à aferição da aptidão, capacidade funcional, eficiência e adequação do servidor às atribuições do cargo público efetivo.

Capítulo II

Da Finalidade e Abrangência

Art. 3º A Avaliação de Desempenho tem por finalidade:

I – verificar a aptidão e a capacidade do servidor estável;

II – orientar o servidor quanto ao aprimoramento funcional e à melhoria do desempenho;

III – fundamentar a promoção funcional por acesso.

Art. 4º Submetem-se à Avaliação de Desempenho para acesso os servidores públicos efetivos estáveis.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM

Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000

Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70

Parágrafo único. Não serão avaliados, enquanto perdurar a condição:

- I – servidores cedidos;
- II – servidores em mandato eletivo ou sindical;
- III – servidores afastados para atividade político-partidária;
- IV – servidores em gozo das licenças previstas no Estatuto dos Servidores;
- V – servidores aposentados.

Capítulo III Da periodicidade

Art. 5º O servidor estável será avaliado 1 (uma) vez por ano para fins de promoção por acesso.

§1º Cada avaliação deverá ser concluída até, no máximo, 10 (dez) dias úteis antes do encerramento do respectivo período anual.

Capítulo IV Dos Critérios Objetivos de Avaliação

Art. 6º A Avaliação de Desempenho observará, obrigatoriamente, os seguintes critérios objetivos:

- I – produtividade;
- II – iniciativa;
- III – trabalho em equipe;
- IV – assiduidade, disciplina e responsabilidade.

§1º Para cada critério objetivo da avaliação de desempenho, previsto nos incisos I a IV do *caput* deste artigo, será conferida uma nota, cuja forma de cálculo da média final delas decorrente seguirá os parâmetros definidos no formulário padronizado do Anexo I deste Decreto.

§2º É vedada a utilização de critérios subjetivos, genéricos ou estranhos às atribuições legais do cargo efetivo ocupado pelo servidor.

Capítulo V Da Comissão de Avaliação

Art. 7º A Avaliação de Desempenho para acesso será realizada por Comissões de Avaliação nomeadas por ato do Chefe do Poder Executivo, por Secretaria Municipal para avaliar os servidores a ela vinculados.

§1º As Comissões de Avaliação serão compostas pelo Secretário, no mínimo, 02 (dois) servidores públicos efetivos estáveis.

§2º O mandato dos membros da Comissão será de até 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, vedada a recondução imediata.

§3º É vedada a participação na Comissão de servidor que:

- I – esteja respondendo a processo administrativo disciplinar ou ação de improbidade administrativa;
- II – possua parentesco, consanguíneo ou afim, até o terceiro grau, com o servidor avaliado.

§4º Na hipótese de inexistência ou insuficiência de servidores públicos efetivos estáveis na Secretaria Municipal de lotação do servidor avaliado para a regular composição da Comissão de Avaliação, poderá o respectivo Secretário Municipal, de forma motivada, solicitar ao Chefe do Poder Executivo a designação temporária de servidores efetivos estáveis lotados em outras Secretarias Municipais, para fins exclusivos de composição da Comissão, observados os impedimentos previstos neste Decreto.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM

Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000

Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70

§5º A designação de que trata o §4º não implicará alteração de lotação, prejuízo funcional ou remuneratório, nem caracterizará desvio de função, limitando-se à participação do servidor na Comissão de Avaliação pelo período do respectivo mandato.

Capítulo VI

Da Avaliação pelo Secretário Municipal ou Equivalente

Art. 8º O Secretário Municipal ou equivalente responsável pela pasta de lotação do servidor realizará avaliação individual, utilizando os mesmos critérios objetivos previstos neste Decreto.

§1º Considera-se Equivalente ao Secretário Municipal o Chefe de Órgão constante da Estrutura Administrativa do Município que não responda a nenhum Secretário Municipal, sendo que, na hipótese de Subsecretarias ou Departamentos, realizada a avaliação pelos Diretores ou Subsecretários, esta deverá ser homologada pela Secretaria Municipal a que restam subordinados.

§2º A avaliação pelo Secretário Municipal ou equivalente deverá ser expressamente motivada, com indicação clara e objetiva dos fatos concretos que justifiquem a pontuação atribuída.

§3º A ausência de motivação acarretará a nulidade da avaliação.

Art. 9º O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma Secretaria Municipal, Órgão ou Departamento, terá a avaliação vinculada ao setor em que maior tempo permaneceu e, em sendo por igual período, no que está atualmente lotado.

Art. 10 Será considerado aprovado na avaliação de desempenho para fins de acesso, nos termos do art. 39, da Lei Complementar nº 023/2022, que *“Dispõe Sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo”* o servidor que obtiver média igual ou superior a 60%, calculada com base nos resultados das avaliações realizadas pela Comissão de Avaliação e Secretário Municipal ou Equivalente.

Capítulo VII

Do Resultado Final

Art. 11. O resultado final da Avaliação de Desempenho para acesso corresponderá à média aritmética simples entre:

I – a nota atribuída pela Comissão de Avaliação;

II – a nota atribuída pelo Secretário Municipal ou Equivalente.

Parágrafo único. O resultado final deverá ser formalizado em relatório conclusivo, devidamente fundamentado pela Comissão de Avaliação.

Capítulo VIII

Da Ciência, do Contraditório e do Recurso

Art. 12. O servidor será formalmente cientificado do resultado da Avaliação de Desempenho para acesso.

§1º Será assegurado ao servidor o prazo de 5 (cinco) dias úteis para apresentação de recurso administrativo.

§2º O recurso será dirigido ao Chefe do Poder Executivo, que decidirá de forma motivada.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM

Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000

Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70

Capítulo IX Das Consequências da Avaliação

Art. 13. Sendo o resultado favorável, ao servidor será concedida a promoção por acesso com o respectivo acréscimo remuneratório.

Art. 14. Sendo o resultado desfavorável ao acesso do servidor, por mais de 1 (uma) vez consecutiva, o Chefe do Poder Executivo determinará a instauração de processo administrativo específico, assegurados o contraditório e a ampla defesa, para apuração de eventual exoneração por insuficiência de desempenho fundada nos termos do art. 34 da Lei Complementar nº 023/2022, que *“Dispõe Sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo”*.

Capítulo X Da Omissão Administrativa

Art. 15. O transcurso do prazo legal sem manifestação da Comissão de Avaliação ou do Secretário Municipal ou Equivalente implicará:

- I – reconhecimento tácito da aptidão do servidor;
- II – responsabilização administrativa do agente público que der causa à omissão, nos termos da legislação vigente.

Capítulo XI Do Acesso

Art. 16. A Aprovação na Avaliação de Desempenho garantirá ao servidor a promoção horizontal por acesso prevista no art. 38 da Lei Complementar nº 023/2022 que *“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo”*.

Capítulo XII Das Disposições Finais

Art. 17. Sendo omissos o presente Decreto, aplicam-se as disposições do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e da Lei Complementar nº 023/2022 que *“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Poder Executivo”*.

Art. 18. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Santana da Vargem - MG, 05 de fevereiro de 2026.

Argemiro Rodrigues Galvão
Prefeito Municipal



PREFEITURA MUNICIPAL DE SANTANA DA VARGEM

Praça Padre João Maciel Neiva, 15 – 37.195-000

Fone (035) 3858-1200 - CNPJ 18.245.183/0001-70

ANEXO I

Formulário de Avaliação de Desempenho Individual

NOME DO SERVIDOR (AVALIADO)		MATRÍCULA
SETOR		
CARGO/FUNÇÃO:		
PERÍODO A QUE SE REFERE A AVALIAÇÃO	DATA DE REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO: ____/____/____	

CONCEITOS DE DESEMPENHO E INTERVALOS DE PONTUAÇÃO	
CONCEITOS	INTERVALOS DE PONTUAÇÃO
DESEMPENHO INSATISFATÓRIO	0 - 30
NÃO ATINGIU O ESPERADO	31 - 50
ATINGIU PARCIALMENTE O ESPERADO	51 - 70
ATINGIU O ESPERADO	71 - 89
ATINGIU PLENAMENTE O ESPERADO	90 - 100

PARTE A - AVALIAÇÃO DOS FATORES

FATOR I - PRODUTIVIDADE: ALCANCE DE RESULTADOS COM A DEVIDA QUALIDADE, CONSISTÊNCIA E DENTRO DOS PRAZOS DEFINIDOS.	NOTA
Os produtos/resultados do trabalho demonstram competência técnica compatível ao nível de complexidade das atribuições do seu cargo.	
O nível de qualidade dos trabalhos entregues revela contínua aprendizagem, consolidação e ampliação das competências profissionais.	
As atividades são desenvolvidas tendo como referência a contribuição para a melhoria dos resultados da unidade organizacional.	
Executa as atividades dentro dos prazos previstos para a sua execução.	
O volume de trabalho produzido é proporcional à sua complexidade, tempo e recursos disponíveis.	
TOTAL DO FATOR	

FATOR II - INICIATIVA: AÇÕES RESOLUTIVAS E PRÓ-ATIVIDADE NO ÂMBITO DE ATUAÇÃO, BUSCANDO SUPERAR OBSTÁCULOS PARA ALCANCE DE RESULTADOS.	NOTA
Organiza e faz a gestão do próprio trabalho, estabelecendo prioridades e buscando os recursos necessários.	
Adota as providências necessárias com autonomia e prontidão sempre que ocorrem imprevistos.	
Investe no autodesenvolvimento, procura atualizar-se e participa das atividades de capacitação promovidas pelo Poder Executivo Municipal.	
Apresenta ideias e sugestões que contribuam para a melhoria do trabalho.	
Prontifica-se para assumir novas responsabilidades.	
TOTAL DO FATOR	

FATOR III - TRABALHO EM EQUIPE: ATITUDES E COMPORTAMENTOS PRODUTIVOS EM RELAÇÃO À EQUIPE DE TRABALHO.	NOTA
Conhece os objetivos e metas da sua equipe de trabalho e está comprometido com os resultados.	
Relaciona-se produtivamente com os demais membros da equipe para realizar as atividades que são conexas às suas, inclusive com servidores de outras unidades organizacionais.	
Esclarece dúvidas, fornece informações, explicações e orientações aos colegas de trabalho, sobre assuntos que domina.	
Atua de forma flexível em situações de discordância, contribuindo para o encaminhamento dos trabalhos.	
No seu cotidiano do trabalho cumpre regras e compromissos estabelecidos coletivamente.	
TOTAL DO FATOR	

FATOR IV – ASSIDUIDADE, DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE: COMPARECIMENTO REGULAR AO TRABALHO E OBSERVÂNCIA DA CARGA HORÁRIA; CUMPRIMENTO DE NORMAS, REGULAMENTOS E PADRÕES SOCIAIS NO AMBIENTE DO TRABALHO, BEM COMO ADOÇÃO DE COMPORTAMENTO ADEQUADO AOS PRINCÍPIOS ÉTICOS NO SERVIÇO PÚBLICO.	NOTA
Cumprir horário e comparece com assiduidade ao trabalho, comunicando e justificando possíveis imprevistos.	
Observa as normas legais e regulamentos do Poder Executivo Municipal.	
Utiliza o material de consumo diário e demais recursos do Poder Executivo Municipal observando o princípio da economicidade e finalidade exclusivamente pública.	
Demonstra zelo e o sigilo necessário na guarda e utilização de informações, documentos e/ou valores do Poder Executivo Municipal.	
Responsabiliza-se e assume as consequências decorrentes de seus atos e/ou omissões.	
TOTAL DO FATOR	

CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO	
SOMATÓRIO DO DOS FATORES I, II, III E IV:	
NOTA FINAL = ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (SOMATÓRIO DOS FATORES/20)	

Posicionamento do servidor:

- () Concordo com o inteiro teor da presente avaliação.
 () Discordo da avaliação.

Assinatura do servidor:

Ciência do Secretário Municipal ou Equivalente:

Assinatura dos Membros da Comissão de Avaliação

ou, sendo o caso, do Secretário Municipal ou

Equivalente:
