
ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ITAÚNA DO SUL

DEPARTAMENTO JURÍDICO
LEI COMPLEMENTAR 025/2026

LEI COMPLEMENTAR Nº 025/2026

Altera a Lei Complementar Municipal nº 001, de 12 de janeiro de 2022, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos e o Sistema de Evolução Funcional dos servidores públicos efetivos do Poder Executivo do Município de Itaúna do Sul – PR, para atualizar os critérios e procedimentos avaliativos e permitir sua realização por sistema eletrônico, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Itaúna do Sul, Estado do Paraná, aprovou e eu, Gilson José de Góis, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte

LEI

SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei altera dispositivos da Lei Complementar Municipal nº 001/2022 para modernizar o processo de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos do Município de Itaúna do Sul, mediante a substituição dos critérios, conceitos e instrumentos avaliativos anteriormente vigentes, por um novo modelo padronizado, com parâmetros objetivos e estruturados, que privilegiam a eficiência, a transparência, a responsabilidade funcional e o reconhecimento do mérito.

Parágrafo único. O novo modelo adotado pela presente Lei permite a realização da avaliação de desempenho por meio eletrônico, a ser implantado gradativamente, conforme disponibilidade técnica e regulamentação específica do Poder Executivo.

SEÇÃO II
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR ESTÁVEL

Art. 2º Os artigos 36, 37, 38 e 42 da Lei Complementar Municipal nº 001/2022 passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 36. A Avaliação de Desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, sendo realizada por meio de formulário padronizado, aprovado por decreto do Poder Executivo.

§ 1º A avaliação poderá ser realizada por meio físico ou eletrônico, conforme regulamentação.

§ 2º Os critérios de avaliação contemplarão dimensões como assiduidade, pontualidade, ética, disciplina, produtividade, conhecimento, responsabilidade, iniciativa, trabalho em equipe, relacionamento interpessoal, urbanidade e inteligência emocional, conforme detalhamento constante em regulamento próprio.

§ 3º Os conceitos atribuídos seguirão a seguinte escala:

I – Muito Insatisfatório – 20 pontos

II – Insatisfatório – 40 pontos

III – Razoável – 60 pontos

IV – Satisfatório – 80 pontos

V – Muito Satisfatório – 100 pontos

§ 4º A média mínima exigida para aprovação na avaliação será de 75 (setenta e cinco) pontos."

Art. 37. A avaliação anual de desempenho será realizada por Comissão Avaliadora composta por:

I – Chefia imediata do servidor avaliado;

II – Dois servidores efetivos, eleitos entre os colegas do mesmo setor ou unidade de trabalho;

III – Um servidor suplente, eleito, que atuará em substituição a um dos membros, se necessário.

§ 1º A avaliação será realizada no primeiro semestre do exercício subsequente, com base no desempenho funcional do servidor no período de 1º de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

§ 2º O formulário de avaliação conterá pontuação individual por item, sendo a nota final obtida pela média aritmética simples.

§ 3º O servidor deverá ter ciência de sua avaliação e poderá interpor recurso único, devidamente fundamentado, no prazo de 5 (cinco) dias úteis após sua ciência.

§ 4º O recurso será analisado por Comissão Recursal, nos termos do regulamento.

Art. 38. O resultado da avaliação será registrado em formulário próprio aprovado por decreto do Poder Executivo, podendo ser em meio físico ou eletrônico, e deverá conter:

I – Identificação do servidor e dos membros da Comissão Avaliadora;

II – Pontuação atribuída por critério;

III – Justificativas e observações, quando necessárias;

IV – Assinaturas ou validações eletrônicas do servidor avaliado e dos membros da Comissão Avaliadora.

Art. 42. O período avaliatório compreenderá os últimos doze meses de exercício do servidor, sendo considerado para fins de

desempenho o período de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Parágrafo único. O cronograma, procedimentos e diretrizes da avaliação serão definidos em regulamento próprio, podendo ser revisados anualmente.

SEÇÃO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 3º Os artigos 51 a 55 da Lei Complementar Municipal nº 001/2022 passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 51. A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório observará os mesmos critérios, escalas, conceitos, formulários e procedimentos previstos para a avaliação dos servidores estáveis, conforme regulamentação expedida pelo Poder Executivo.

§ 1º Poderão ser utilizados formulários específicos, desde que mantenham a estrutura e os padrões de pontuação estabelecidos para os servidores estáveis.

§ 2º A avaliação será realizada por Comissão Avaliadora, composta nos mesmos moldes da avaliação ordinária, e deverá contemplar a totalidade do período de estágio.

Art. 52. A finalidade da avaliação de desempenho no estágio probatório é verificar se o servidor demonstra aptidão, desempenho e conduta funcional compatíveis com o cargo e com os princípios da Administração Pública.

Parágrafo único. O servidor deverá alcançar média mínima de 75 (setenta e cinco) pontos em cada avaliação para ser considerado aprovado em cada etapa.

Art. 53. A aprovação nas avaliações do estágio probatório não assegura ao servidor progressão na carreira, sendo esta condicionada à aquisição da estabilidade funcional e ao cumprimento das demais normas do plano de cargos do Município.

Art. 54. Adquirirá estabilidade no serviço público municipal o servidor efetivo que for aprovado em todas as avaliações realizadas durante o período do estágio probatório.

Parágrafo único. As Secretarias deverão garantir, no mínimo, uma avaliação anual do servidor em estágio probatório, com cronograma coincidente com a avaliação dos demais servidores.

Art. 55. O servidor reprovado em uma ou mais avaliações de desempenho realizadas durante o estágio probatório será demitido, assegurados o contraditório, a ampla defesa e o devido processo legal.

Parágrafo único. A decisão pela reprovação e consequente demissão deverá estar devidamente motivada, instruída com as avaliações, atas e documentos comprobatórios do desempenho insatisfatório."

SEÇÃO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 4º Fica o Poder Executivo autorizado a regulamentar esta Lei mediante decreto, inclusive para fins de implantar sistema eletrônico para a Avaliação de Desempenho.

Art. 5º Ficam revogados os Anexos V e VI da redação original da Lei Complementar Municipal nº 001, de 12 de janeiro de 2022, que tratavam das fichas de avaliação de desempenho do servidor estável e do servidor em estágio probatório, passando o Art. 73 a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 73. Fazem parte integrante desta Lei os Anexos I a V, constantes desta Lei, assim descritos:

ANEXO I – Denominação dos cargos e atribuições;

ANEXO II – Quadro de Pessoal - Cargos, Escolaridade Mínima, Carga Horária, Classe e Vagas, dos Cargos de Provedimento Efetivo previstos nesta Lei;

ANEXO III – Tabelas de Vencimentos;

ANEXO IV – Tabelas de Progressão de Nível;

ANEXO V – Demonstrativo de cargos alterados ou extintos – Denominação dos cargos e atribuições.

Parágrafo único. Os modelos e instrumentos relativos às fichas de avaliação de desempenho do servidor estável e do servidor em estágio probatório, passarão a ser definidos por decreto do Poder Executivo, inclusive com possibilidade de adoção de plataforma eletrônica própria para registro, processamento e arquivamento das avaliações.”

Art. 6º O Anexo VII da Lei Complementar Municipal nº 001, de 12 de janeiro de 2022, passa a vigorar com a denominação de Anexo V.

Art. 7º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Itaúna do Sul – PR, 19 de maio de 2026.

GILSON JOSÉ DE GÓIS

Prefeito

Publicado por:

Caio Cesar de Santi Ferreira

Código Identificador:AFCD1EEA

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 20/05/2026. Edição 3533

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<https://www.diariomunicipal.com.br/amp/>