



# Prefeitura Municipal de Curitiba

Curitiba, 3 de agosto de 2021.

## MENSAGEM Nº 038

Excelentíssimo Senhor Presidente,  
Excelentíssimos Senhores Vereadores:

Segue à apreciação dessa Casa Legislativa projeto de lei que **"Institui o Programa de Gestão de Desempenho Funcional para os Servidores e Empregados Públicos da Administração Municipal Direta, Autárquica e Fundacional, e dá outras providências"**.

É de pleno conhecimento dos ilustres membros dessa Casa Legislativa que desde o início de nossa gestão anterior, em janeiro de 2017, temos avançado de modo gradual e responsável na modernização da Administração Municipal, em suas diversas áreas.

O preparo da Curitiba para a maturidade do século XXI exige audácia, aliada à segurança e responsabilidade, pois o sucesso da Administração é o caminho para a satisfação dos curitibanos e o insucesso representa o ônus para toda a cidade.

O trilhar desse caminho, que nem sempre possibilita a celeridade que muitos de nós desejamos, obriga a cautelosa revisão do passado, a prudente avaliação do presente e o ousado vislumbre do futuro.

Muito temos feito, com a exitosa parceria dessa Câmara Municipal, Casa que ecoa os anseios da população, mas escuta de igual maneira os argumentos da Administração, o que vem possibilitando esse avançar seguro que já prossegue há quase 5 anos em benefício de nossa amada Curitiba.

O presente projeto de lei constitui mais um passo no trilhar dessa senda desafiadora que é a de oferecer à nossa cidade uma Administração mais leve, ágil e eficiente, focada na oferta de serviços de qualidade, com respeito a cada cidadão.

Muito se critica a Administração Pública de maneira geral, até mesmo estigmatizando os servidores públicos, alegando que a Administração é desnecessária, como se a cidade fosse um corpo autossuficiente que não necessitasse de governo e de servidores que assegurassem a preservação de uma linha contínua de serviços, aptos a atender às necessidades de toda a população, independentemente de sua capacidade econômica, nível de educação formal e perfil demográfico.

Sabemos que isso não é verdade e, cientes de que a Administração Pública é fundamental, temos ampliado a nossa responsabilidade como Administradores Públicos, no sentido de dar condições para que serviço público e cidadãos convirjam em uma sintonia de frequência com vistas ao bem comum.

A proposta que aqui apresentamos integra esse caminhar na busca do aperfeiçoamento da Administração Municipal, buscando instituir um novo mecanismo de gestão do desempenho funcional, voltado ao planejamento, acompanhamento, avaliação, orientação e aprimoramento do desempenho dos servidores e empregados públicos do Município, a fim de contribuir com a excelência na prestação dos serviços à população.

Para tanto, o Programa de Gestão do Desempenho Funcional (PGDF) estabelece dois sistemas de avaliação funcional, o primeiro voltado aos servidores no cumprimento do estágio probatório e o segundo ao conjunto de servidores e empregados públicos no cotidiano do seu desempenho funcional, durante todo o período de atuação na Administração Municipal.

O tema da avaliação do desempenho dos agentes públicos tem sido desnecessariamente ideologizado, especialmente na última década, fazendo com que se perca o seu real significado, como simples, apesar de extremamente relevante, ferramenta de gestão.

A avaliação funcional ou avaliação de desempenho oportuniza a definição, para gestores setoriais e equipes de trabalho, dos focos orientadores do serviço que devem prestar, possibilitando a assimilação do papel de cada qual no contexto da organização administrativa e induzindo o compromisso com os resultados que beneficiarão os curitibanos.

Não é uma ferramenta de perseguição ou cobrança irrestrita, como poderão dizer seus detratores. Muito menos é um mecanismo segregacionista ou discriminatório, como frequentemente afirmam as cassandras negacionistas da valorização do mérito, que defendem a tese egóica de que servidores públicos existem para si mesmos e não podem ser avaliados.

É, ao contrário, uma ferramenta que possibilita o planejamento de atividades, a orientação das equipes e a correção de rumos, quando necessária. Constitui mecanismo de registro da evolução administrativa e metodologia de acompanhamento e aferição de resultados.

Desde 1998, quando a Emenda Constitucional nº 19 promoveu alterações profundas nas regras relativas aos servidores públicos brasileiros, com eficácia para todos os entes da federação, a avaliação funcional está posta como ferramenta essencial da gestão pública.

Em Curitiba tivemos experiências anteriores, no início da década de 1990 e, depois, no início da década de 2000, tanto no que se refere à avaliação especial dos servidores em estágio probatório quanto àquela destinada à gestão do contingente global de agentes públicos municipais.

Ambas tiveram êxito em sua fase inicial mas, posteriormente, em face de descontinuidades administrativas e mudanças de foco nas sucessivas gestões municipais, foram sendo esvaziadas, mantendo-se apenas aquela relativa ao estágio probatório, por mera obrigação legal, até desaparecerem, primeiramente de fato e depois formalmente, inclusive por pressão daqueles que afirmam representar a voz majoritária do funcionalismo.

Nossa equipe técnica avaliou as experiências anteriores e também buscou experiências exitosas em outros entes da federação para construir essa nova proposta, que se pretende duradoura.

A avaliação funcional, no perfil que ora propomos, inspira-se no que os técnicos denominam de "avaliação 270 graus", ou seja, num mecanismo que compõe a avaliação individual, a

avaliação da equipe de trabalho e a avaliação da chefia da equipe de trabalho em um único produto final, rico de elementos de acompanhamento da gestão.

Considerando a complexidade da Administração Municipal e seu amplo quadro de agentes públicos, uma "avaliação 270 graus" clássica seria operacionalmente inviável.

Desse modo, foi considerada a necessidade de combinação dos 3 enfoques avaliativos acima mencionados, incidentes sobre um mesmo planejamento e objeto de atividade, o que possibilitará, na medida em que os períodos avaliativos se sucedam, desenhar um perfil claro dos serviços prestados pela Administração de Curitiba, alimentando propostas de ajuste e melhoria continuada pois, sabemos, a Administração da Cidade nunca está pronta e floresce no despertar de cada manhã.

No modelo inovador cuja estrutura de base é aqui proposta, a avaliação inicial, em cada equipe de trabalho, será feita por uma comissão que deve contemplar os 3 enfoques avaliativos, apresentando a visão do agente públicos acerca do seu trabalho, a visão da equipe sobre o trabalho coletivo e a visão da chefia da unidade quanto aos aspectos gerenciais e de atingimento dos objetivos e metas estabelecidos pela Administração.

Assegura-se ainda a composição de uma segunda comissão, de caráter recursal, para aferir eventuais distorções na aplicação do processo avaliativo pela comissão de avaliação inicial, o que agrega ao produto da avaliação um enfoque adicional, de olhar externo e desvinculado da subjetividade inerente ao trabalho cotidiano da equipe.

Mais do que cumprir um mandamento constitucional e criar uma ferramenta de acompanhamento da gestão, desejamos que o nosso corpo funcional se dinamize e seja valorizado proporcionalmente à qualidade do serviço prestado.

A ausência de avaliação produz dois tipos de efeitos, ambos perniciosos e que devem ser repelidos, como apontamos a seguir.

Toda equipe, seja na atividade pública ou privada, é composta por indivíduos com níveis de conhecimentos e habilidades diversificados e cujos comportamentos também oscilam conforme a dinâmica organizacional, dependente de uma miríade complexa de fatores internos e externos, estruturais e contingenciais, duradouros e temporários.

Quando um gestor trata uma equipe como um conjunto uniforme, os integrantes que possuem os conhecimentos e habilidades mais impactantes no resultado final e /ou aqueles que possuem maior envolvimento e comprometimento com as atividades se tornam invisíveis, diluídos nessa massa uniforme e, com isso, costumam sentir-se desvalorizados, o que gradualmente conduz à perda de motivação.

Quando um gestor reconhece diferenciais dentro da equipe mas não adota critérios claros de avaliação, prendendo-se às suas próprias crenças subjetivas e valorando mais aqueles que demonstram conformidade ao seu perfil de chefia do que aqueles que evidenciam maiores conhecimentos ou habilidades ou ainda que se empenham mais, cria um sentimento de injustiça, de revolta, que além de produzir desmotivação pode repercutir na prática inconsciente de atos prejudiciais ao serviço.

A única forma de, em equipes de trabalho da área pública ou privada, serem colocados limites às práticas nocivas acima descritas, é a de instituir, colocar em prática e manter um sistema eficiente de avaliação de desempenho.

Esse é o segundo aspecto que queremos destacar no novo programa de gestão do desempenho funcional que estamos propondo.

Nesta Curitiba que brilha e se destaca aos olhos do Brasil e do mundo, desejamos que os servidores exemplares se sintam reconhecidos, e não são poucos os que possuem tal quilate nas diversas áreas da Administração Municipal.

Ao mesmo tempo, aqueles que não estão no mais elevado patamar de qualidade necessitam de modelos para se espelhar, objetivos para alcançar e a avaliação funcional permitirá a identificação e o conhecimento desses parâmetros.

Finalmente, aqueles poucos servidores que não possuem comprometimento, não se empenham e usam o serviço público somente para a sua autossatisfação e não para o benefício da cidade, detêm a estabilidade constitucionalmente assegurada mas não devem esperar louvores nem prêmios. Não relegar estes últimos à sua real dimensão, o que não vem ocorrendo historicamente na Administração, cria revolta, desmotiva e, pior, valoriza maus exemplos, situação que certamente nem um Vereador considera justa e correta.

Essa é a proposta que aqui apresentamos, uma nova tentativa, que aproveita as experiências passadas da Administração de Curitiba e as experiências presentes de outros entes da federação, porque o que jamais passa pela cabeça do Prefeito de Curitiba é a possibilidade de não tentar, de desistir sem buscar realizar.

Entregamos aqui, aos cuidados das zelosas mãos do Poder Legislativo, o fruto desse trabalho, para que amadureça e dentro de pouco tempo possa produzir frutos, os quais serão invejados e cobiçados pelas demais Prefeituras de nosso país por sua qualidade e inovação.

Certo da importância do projeto de lei em tela, solicito que o mesmo seja apreciado por essa Casa Legislativa. Na oportunidade, reitero os meus protestos de admiração e apreço aos dignos componentes dessa Câmara Municipal.

Rafael Valdomiro Greca de Macedo  
**Prefeito de Curitiba**

Excelentíssimo Senhor

**Vereador Tico Kuzma**

Presidente da Câmara Municipal de Curitiba  
Curitiba - PR

## **PROPOSIÇÃO Nº 005.00210.2021**

### **Projeto de Lei Ordinária**

#### **EMENTA**

**Institui o Programa de Gestão de Desempenho Funcional para os Servidores e Empregados Públicos da Administração Municipal Direta,**

**Autárquica e Fundacional, e dá  
outras providências.**

A CÂMARA MUNICIPAL DE CURITIBA, CAPITAL DO ESTADO DO PARANÁ, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

Capítulo I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica instituído o Programa de Gestão de Desempenho Funcional para os Servidores e Empregados Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Curitiba.

Parágrafo único. Os dispositivos desta lei não se aplicam aos empregados dos quadros próprios das empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações estatais sob regime de direito privado do Município de Curitiba.

Art. 2º O Programa de Gestão de Desempenho Funcional será constituído pelo Sistema de Avaliação Funcional Especial e pelo Sistema de Avaliação Funcional.

Art. 3º O Programa de Gestão de Desempenho Funcional tem por finalidade planejar, acompanhar, avaliar, orientar e aprimorar o desempenho dos servidores e empregados públicos a fim de contribuir com a excelência na prestação dos serviços à população.

Art.4º São objetivos específicos do Programa de Gestão de Desempenho Funcional:

I - subsidiar o planejamento de ações em gestão de pessoas;

II - realizar diagnóstico, planejamento e acompanhamento da prática administrativa e gerencial;

III - estimular a adoção de práticas gerenciais voltadas para o planejamento do desempenho e o desenvolvimento profissional;

IV - fornecer dados para identificar perfis gerenciais;

V - promover o desenvolvimento nos planos de carreiras;

VI - valorizar os servidores e empregados públicos por meio de premiações e/ou outros mecanismos de reconhecimento pelas contribuições na melhoria da qualidade da gestão pública;

VII - orientar programas de capacitação e qualificação;

VIII - permitir a participação em eventos educativos, acadêmicos, técnico-científicos, culturais ou desportivos, pertinentes às atividades de trabalho;

IX - auxiliar na movimentação de pessoal;

X - subsidiar o processo de confirmação do servidor no cargo efetivo, ou, quando for o caso, de sua exoneração;

XI - propiciar a admissão, permanência ou exclusão dos servidores e empregados públicos em programas especiais de trabalho ou de desenvolvimento profissional.

## Capítulo II

### DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL ESPECIAL

#### Seção I

#### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 5º Ao iniciar as atividades, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo cumpre estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e sua capacidade para o desempenho das atribuições do cargo são objetos de avaliação.

Parágrafo único. A apuração do período de estágio probatório é feita em dias, contados a partir da data de entrada em efetivo exercício do servidor.

Art. 6º O servidor estável fica sujeito a novo estágio probatório quando nomeado para outro cargo, em virtude de um novo concurso público.

Art. 7º Na hipótese de acumulação legal de cargos públicos, o estágio probatório do servidor será cumprido independentemente, em relação a cada um dos cargos em que tenha sido nomeado.

Art. 8º Enquanto estiver em estágio probatório o servidor não poderá se afastar do exercício do cargo para fruir licença prêmio e licença para tratar de interesses particulares ou licença sem vencimentos.

Art. 9º Para os efeitos de estágio probatório não serão considerados como de efetivo exercício os dias em que o servidor se afastar do trabalho nas seguintes hipóteses:

I - licença à servidora gestante (licença gestação e licença maternidade);

II - licença paternidade;

III - licença para frequentar cursos;

IV - licença para fins de adoção;

V - licença para o exercício de mandato de conselheiro tutelar;

VI - licença para tratamento da própria saúde;

VII - licença por casamento;

VIII - licença luto;

IX - licença para concorrer a mandato eletivo;

X - exercício de mandato eletivo que importe em afastamento das funções do cargo;

XI - prestação de serviços considerados obrigatórios por lei;

XII - disposição funcional a órgão ou entidade da União, do Distrito Federal, dos Estados e de outros Municípios.

Art. 10. O servidor em estágio probatório poderá ser designado para função gratificada ou nomeado para cargo em comissão, sem a suspensão da contagem do período de avaliação, desde que específicos do Órgão/Entidade no qual foi nomeado.

§ 1º Nos casos em desacordo com o caput deste artigo haverá suspensão da contagem do período de avaliação até a Secretaria Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal - SMAP atestar a compatibilidade das atribuições do cargo efetivo com aquelas peculiares à função gratificada ou cargo comissionado exercido.

§ 2º Havendo manifestação favorável da SMAP, será computado, para fins de avaliação, todo o período decorrido desde a designação ou nomeação.

## Seção II DA ESTABILIDADE

Art. 11. São estáveis após 3 (três) anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, e que sejam declarados aptos na Avaliação Funcional Especial.

## Seção III DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL ESPECIAL

Art. 12. A Avaliação Funcional Especial para servidores em estágio probatório tem por propósito confirmar o servidor no cargo e aferir sua aptidão para o desempenho das atividades que lhe são pertinentes.

Art. 13. A Avaliação prevista no artigo anterior será aferida a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício por comissão instituída para esta finalidade, denominada Comissão de Avaliação Funcional Especial.

§ 1º A composição da comissão será definida pelo titular do órgão de lotação do servidor avaliado.

§ 2º A comissão deve ser composta por servidores estáveis lotados no mesmo local do servidor avaliado, sendo obrigatória a participação da chefia imediata.

Art. 14. Quando houver movimentação do servidor para outro local de trabalho, a Comissão de Avaliação Funcional Especial deverá realizar a avaliação antecipadamente com o objetivo de acompanhar o desempenho do servidor.

§ 1º No caso de movimentação funcional, conforme o **caput** deste artigo, deverá ser designada nova comissão para os fins do art. 12 desta lei.

§ 2º Haverá tantas avaliações quantos forem os locais de trabalho em que o servidor avaliado atuou durante o ciclo de avaliação.

§ 3º Fica dispensada a elaboração de documento atinente à Avaliação Funcional Especial quando a permanência do servidor avaliado na lotação for inferior a 30 (trinta) dias de efetivo exercício.

§ 4º A hipótese prevista no parágrafo anterior não dispensa a comissão designada de elaborar relatório circunstanciado em se verificando a ocorrência de qualquer fato determinante que demonstre a inaptidão para o exercício do cargo.

Art. 15. A Avaliação Funcional Especial será composta pelos seguintes fatores:

I - Fatores de Resultado - conjunto de indicadores quantitativos relacionados à contribuição individual dos servidores para o alcance dos objetivos e metas pactuados no início de cada ciclo de avaliação;

II - Fatores Comportamentais - conjunto de indicadores relacionados aos conhecimentos, habilidades e atitudes que se manifestam por meio do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho.

Parágrafo único. Os fatores descritos nos incisos deste artigo serão estabelecidos por Portaria conjunta da Secretaria Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal com os órgãos /entidades.

Art. 16. O resultado final da Avaliação Funcional Especial, relativo a cada período, será obtido por meio da valoração dos fatores de resultado e comportamentais.

Parágrafo único. A pontuação mínima para ser considerado apto na Avaliação será estabelecida em Decreto Municipal.

#### Seção IV

#### DA INSTAURAÇÃO DO PROCESSO DE EXONERAÇÃO

Art. 17. A Comissão de Avaliação Funcional Especial e a Comissão Recursal, nos casos em que houver recurso, deverão formalizar relatório circunstanciado e encaminhar ao Comitê Técnico de Estágio Probatório - CTEP ou à Corregedoria da Guarda Municipal de Curitiba - COR-GM, quando o servidor obtiver resultado "inapto" na Avaliação Funcional Especial.

Parágrafo único. Verificada, a qualquer tempo, a ocorrência de fato determinante que demonstre a inaptidão para o exercício do cargo durante o período de avaliação do estágio probatório será realizada Avaliação Funcional Especial Antecipada com vistas à formalização do relatório circunstanciado.

Art. 18. Na hipótese do artigo anterior, cabe ao CTEP ou à COR-GM instaurar Processo de Exoneração do servidor, garantindo contraditório e ampla defesa.

§ 1º Quando a instauração do Processo de Exoneração pelo CTEP ou pela COR-GM ocorrer no último período de avaliação, fica suspenso o prazo previsto no art. 11 desta lei.

§ 2º O Processo de Exoneração deverá conter os fundamentos que conduziram à indicação pela exoneração, todas as avaliações anteriores e histórico funcional do servidor, bem como o relatório circunstanciado assinado por todos os membros da Comissão de Avaliação Funcional Especial e da Comissão Recursal, nos casos em que houver recurso.

§ 3º O Processo de Exoneração instaurado pelo CTEP ou pela COR-GM não poderá ter duração superior a 140 (cento e quarenta) dias, podendo haver uma única prorrogação de igual prazo por despacho fundamentado.

Art. 19. O relatório final do CTEP opinando pela exoneração ou pela permanência do servidor no serviço público será encaminhado ao Procurador Geral do Município para ato decisório, ressalvadas as hipóteses de competência privativa do Chefe do Poder Executivo.



Parágrafo único. Quando o servidor avaliado ocupar o cargo de Guarda Municipal, a prática dos atos previstos no caput observará as regras de competência previstas na legislação aplicável à COR-GM.

## Seção V

### DO PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR ESPECIAL

Art. 20. Na hipótese de infração disciplinar cometida por servidor em estágio probatório, a Comissão de Avaliação Funcional Especial deverá, a qualquer tempo, elaborar Relatório Circunstanciado e encaminhar à Comissão Permanente de Sindicância ou à Comissão de Apuração Disciplinar da Guarda Municipal de Curitiba (CAD-GM) para apuração.

§ 1º Verificada materialidade e autoria, o relatório final da sindicância será encaminhado para o CTEP ou para a Comissão de Processo Disciplinar da Guarda Municipal de Curitiba (CPD-GM) para instaurar, por Portaria, Processo Administrativo Disciplinar Especial para apuração da conduta do servidor avaliado, garantido o contraditório e a ampla defesa.

§ 2º Ao procedimento previsto no parágrafo anterior será aplicável, no que couber, as normas atinentes ao Processo Administrativo Disciplinar dos servidores estáveis.

§ 3º O Processo Administrativo Disciplinar Especial instaurado pelo CTEP ou pela COR-GM não poderá ter duração superior a 140 (cento e quarenta) dias, podendo haver uma única prorrogação de igual prazo, por despacho fundamentado.

Art. 21. O relatório final do CTEP, opinando pela aplicação ou não de penalidade, será encaminhado ao Procurador Geral do Município para ato decisório, ressalvadas as hipóteses de competência privativa do Chefe do Poder Executivo.

Parágrafo único. Quando o servidor avaliado ocupar o cargo de Guarda Municipal, a prática dos atos previstos no caput observará as regras de competência previstas na legislação aplicável à COR-GM.

Art. 22. Ocorrendo concomitantemente as hipóteses previstas nos artigos 17 e 20, fica facultado ao CTEP ou ao COR-GM instruí-los em conjunto.

## Capítulo III

### DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 23. O Sistema de Avaliação Funcional se constitui como processo de gestão de pessoal que objetiva melhorar a prestação de serviços públicos à população, por meio do desenvolvimento profissional e da valorização do compromisso dos servidores e empregados públicos com a qualidade no trabalho desenvolvido.

## Seção I

### DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 24. A Avaliação Funcional se caracteriza por metodologia de monitoramento e análise do desempenho, estruturada com base em informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam o mérito dos servidores e empregados públicos, adota indicadores de competência e desempenho profissional, relacionados aos resultados esperados na prestação de serviços pela administração municipal.

Parágrafo único. A Avaliação Funcional possibilita a análise e valoração do desempenho dos servidores e empregados públicos no exercício das atribuições dos respectivos cargos e

empregos públicos, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos dos serviços, programas, ações e estratégias desenvolvidos pelo Município.

Art. 25. Os servidores e empregados públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Curitiba, exceto os empregados dos quadros próprios das empresas públicas, sociedades de economia mista e fundações estatais sob regime de direito privado, serão submetidos à Avaliação Funcional.

Art. 26. A Avaliação Funcional será composta pelos seguintes fatores:

I - Fatores de Resultado - conjunto de indicadores quantitativos relacionados à contribuição individual dos servidores e empregados públicos para o alcance dos objetivos e metas pactuados no início de cada ciclo de avaliação;

II - Fatores Comportamentais - conjunto de indicadores relacionados aos conhecimentos, habilidades e atitudes que se manifestam por meio do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

III - Fatores de Liderança e Gestão - conjunto de indicadores relacionados à responsabilidade direta por equipes de trabalho.

Art. 27. O ciclo da Avaliação Funcional terá duração de 12 (doze) meses, podendo ser alterado em situações excepcionais de forma justificada.

Art. 28. A Avaliação Funcional deverá ser realizada de maneira independente em cada matrícula do servidor ou empregado público, na hipótese de acumulação legal de cargos, empregos e funções públicas.

## Capítulo IV

### DAS COMPETÊNCIAS

#### Seção I

#### DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL ESPECIAL E DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO FUNCIONAL

Art. 29. Compete às comissões de Avaliação Funcional Especial e à Comissão de Avaliação Funcional:

I - conhecer e criar as condições para implantação e manutenção do Programa de Gestão de Desempenho Funcional na sua unidade de trabalho;

II - estabelecer, junto aos servidores e empregados públicos, as metas e indicadores objetivos, alinhados ao planejamento estratégico do Órgão/Entidade, referente a cada ciclo de avaliação;

III - acompanhar, orientar e avaliar sistematicamente os servidores e empregados públicos no desempenho de suas atribuições;

IV - realizar a Avaliação Funcional Especial, para servidores em estágio probatório;

V - realizar a Avaliação Funcional;

VI - proceder as devolutivas dos resultados das avaliações funcionais;

VII - instruir relatório circunstanciado do servidor em Estágio Probatório.

Art. 30. Será de responsabilidade do titular do Órgão/Entidade de lotação do servidor ou empregado público indicar a composição da Comissão de Avaliação Funcional Especial e Comissão de Avaliação Funcional.

## Seção II DA COMISSÃO RECURSAL

Art. 31. Cabe à Comissão Recursal revisar as decisões tomadas pela Comissão de Avaliação Funcional Especial e pela Comissão de Avaliação Funcional, com possibilidade de solicitar informações complementares de qualquer natureza para subsidiar a análise dos recursos.

## Seção III DO COMITÊ TÉCNICO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E DA CORREGEDORIA DA GUARDA MUNICIPAL DE CURITIBA

Art. 32. Cabe ao Comitê Técnico do Estágio Probatório e à Corregedoria da Guarda Municipal de Curitiba instaurar Procedimento de Exoneração para verificação de cumprimento de fatores do estágio probatório e Processo Administrativo Disciplinar Especial para apurar prática de infração disciplinar por servidor avaliado, com possibilidade de solicitar, em qualquer hipótese, informações complementares de qualquer natureza para subsidiar a análise do processo.

Parágrafo único. Cabe à Corregedoria da Guarda Municipal de Curitiba instaurar processos exclusivamente de servidores ocupantes do cargo de Guarda Municipal.

## Seção IV DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E DE GESTÃO DE PESSOAL

Art. 33. Compete à Secretaria Municipal de Administração e de Gestão de Pessoal, por meio do Departamento de Desenvolvimento de Políticas de Pessoal, definir diretrizes, coordenar, acompanhar, monitorar e atualizar os sistemas de Avaliação Funcional Especial e de Avaliação Funcional.

## Capítulo V

### DO DIREITO DE PETIÇÃO

#### Seção I DA REVISÃO

Art. 34. Nos casos de não concordância com o resultado final da Avaliação Funcional Especial e/ou Avaliação Funcional o servidor ou empregado público poderá apresentar pedido de revisão dirigido à Comissão de Avaliação Funcional.

§ 1º A Comissão terá o prazo de 10 (dez) dias para se manifestar quanto ao pedido, podendo revisar ou manter o parecer / pontuação.

§ 2º As decisões dos pedidos de revisão deverão ser justificadas por escrito.

#### Seção II DO RECURSO

Art. 35. No caso da não concordância com o resultado final do pedido de revisão à Comissão de Avaliação Funcional Especial ou à Comissão de Avaliação Funcional o servidor ou empregado público poderá apresentar recurso dirigido à Comissão Recursal.

## Capítulo VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 36. O Programa de Gestão de Desempenho Funcional será regulamentado por decretos municipais que estabelecerão a metodologia de monitoramento e análise do desempenho, os fatores de avaliação que irão subsidiar a definição dos indicadores quantitativos e qualitativos, no início de cada ciclo de avaliação e demais normas necessárias à sua implementação e regular execução.

Art. 37. No que for silente esta lei, incidem as normas e princípios aplicáveis ao Processo Administrativo Disciplinar no âmbito do Município de Curitiba.

Parágrafo único. Aplica-se subsidiariamente o Código de Processo Civil.

Art. 38. A comunicação dos servidores públicos a respeito dos atos decorrentes desta Lei ocorrerá por meio eletrônico, desde que garantido o princípio da publicidade quando da instauração de Procedimento de Exoneração e Processo Administrativo Disciplinar Especial.

Parágrafo único. A comunicação do servidor será feita preferencialmente através de seu e-mail funcional.

Art. 39. Esta lei será regulamentada no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contado a partir da data de sua publicação.

Art. 41. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 40. Ficam revogados o § 1º do art. 7º da Lei nº 8.444, de 24 de maio de 1994; a Lei nº 10.815, de 16 de outubro de 2003; e os arts. 1º a 5º da Lei nº 12.814, de 25 de junho de 2008.