PREFEITURA DE
TUPANATINGA
Vivendo uma Nova História

PORTARIA Nº 125, DE 24 DE NOVEMBRO DE 2026

EMENTA: Estabelece o cronograma, as etapas e os procedimentos para a realização da Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos do Município de Tupanatinga, Estado de Pernambuco, referente ao exercício de 2026, e dá outras providências.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE TUPANATINGA**, Estado de Pernambuco, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal e demais disposições legais aplicáveis,

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer procedimentos objetivos, transparentes e padronizados para a realização da Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos Municipais, conforme previsto no edital do concurso público e na legislação municipal vigente;

CONSIDERANDO a importância da avaliação de desempenho como instrumento de acompanhamento, mensuração e aprimoramento da atuação funcional dos servidores públicos municipais;

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar aos servidores avaliados o conhecimento dos resultados, bem como a possibilidade de apresentação de recursos administrativos;

CONSIDERANDO que a Avaliação de Desempenho constitui instrumento de aferição da aptidão funcional e não se confunde com o poder disciplinar, sendo vedada a sua utilização para finalidades diversas daquelas expressamente previstas em lei;

CONSIDERANDO a participação do Instituto IGEDUC na operacionalização técnica da avaliação, na análise dos dados e na elaboração dos relatórios individuais de desempenho, conforme o contrato firmado entre o Instituto IGEDUC e o Município de Tupanatinga;

RESOLVE:

CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Fica estabelecido, por meio desta Portaria, o cronograma de execução da Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos do Município de Tupanatinga, Estado de Pernambuco, referente ao exercício de 2026, compreendendo as etapas de orientação, preenchimento dos instrumentos avaliativos, análise técnica, divulgação dos resultados, interposição de recursos administrativos e conclusão dos respectivos procedimentos administrativos. Serão avaliados apenas os servidores que tenham tomado posse em função do resultado definitivo do concurso regido pelo edital 001/2023 do Concurso Público para Provimento de Cargos Efetivos no Município de Tupanatinga (PE), publicado em 14 de fevereiro de 2023.

Art. 2º Para fins da Avaliação de Desempenho, tanto no âmbito da avaliação técnica realizada pelo Instituto IGEDUC quanto no âmbito do procedimento administrativo conduzido pela Administração Municipal, ficam estabelecidos três resultados possíveis para cada servidor avaliado:

I – APROVADO: quando o servidor alcançar pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima prevista para sua Secretaria, correspondendo à nota mínima 21 (vinte e um) nas demais Secretarias, e 70 (setenta) na Secretaria de Educação;

II – APROVADO COM RESSALVAS: quando a Administração, por intermédio das respectivas Secretarias, identificar e registrar aspectos que mereçam atenção no desempenho do servidor, destacando tanto os pontos satisfatórios quanto aqueles que necessitam de aprimoramento, sem que tais apontamentos, por si só, determinem sua reprovação;

III – REPROVADO: quando o servidor obtiver pontuação inferior a 70% (setenta por cento) da pontuação máxima prevista para sua Secretaria, correspondendo a nota inferior a 21 (vinte e um) nas demais Secretarias, e a nota de inferior a 70 (setenta) na Secretaria de Educação.

§ 1º Os resultados deverão ser fundamentados nos critérios e parâmetros aplicáveis à avaliação de desempenho, observadas as disposições legais e regulamentares pertinentes.
§ 2º A classificação atribuída pelo Instituto IGEDUC terá natureza técnica e subsidiará a instauração e a instrução do procedimento administrativo municipal, não substituindo a competência decisória da Administração Pública.
§ 3º Caso o servidor seja reprovado na avaliação, e essa reprovação seja confirmada após a conclusão do procedimento administrativo instaurado pela Administração Municipal, será aplicada a consequente exoneração, assegurados o contraditório e a ampla defesa.
§ 4º Os parâmetros de pontuação observarão escalas distintas conforme a Secretaria de lotação do servidor, sendo de 1 (um) a 30 (trinta) pontos para nas demais Secretarias, e de 1 (um) a 100 (cem) pontos para a Secretaria de Educação, conforme ficha específica de avaliação, a ser disponibilizada ao participante no momento da comunicação do resultado preliminar.
§ 5º Será assegurado aos participantes o acesso às respectivas análises individuais e aos parâmetros utilizados na avaliação de desempenho, de modo a possibilitar a contestação dos resultados e das informações que os fundamentaram, mediante apresentação de recurso em formulário próprio, disponível na Área do Candidato do Instituto IGEDUC, sem prejuízo do exercício do contraditório e da ampla defesa no âmbito do procedimento administrativo municipal.
§ 6º O servidor considerado aprovado com ressalvas deverá observar as recomendações e os apontamentos constantes de sua avaliação individual, podendo ser submetido, conforme a natureza das ressalvas identificadas, a reavaliação futura, encaminhamento à junta médica, participação em treinamento ou outras medidas pertinentes à situação específica.

Art. 3º A execução da Avaliação de Desempenho será realizada em etapas sucessivas, observados os prazos estabelecidos nesta Portaria, com a participação das Comissões de Avaliação, do Instituto IGEDUC e dos órgãos competentes da Administração Municipal.

CAPÍTULO II – DO CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Art. 4º Fica aprovado o seguinte cronograma para realização da Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos Municipais:

ETAPA	ATIVIDADE	PERÍODO
1ª	Apresentação da metodologia, dos formulários e das planilhas de avaliação.	24/11/2026
2ª	Preenchimento dos formulários e das planilhas pelas Comissões de Avaliação.	25/11/2026
3ª	Encaminhamento das avaliações ao Instituto IGEDUC, confirmação da relação de servidores avaliados e envio das informações complementares.	25/11/2026
4ª	Análise dos dados e elaboração dos relatórios individuais pelo Instituto IGEDUC.	26/11/2026 a 27/11/2026
5ª	Disponibilização dos relatórios individuais preliminares aos participantes.	30/11/2026
6ª	Apresentação de recursos administrativos pelos participantes ao Instituto IGEDUC.	01 /12/2026 a 03/12/2026
7ª	Análise dos recursos, elaboração dos relatórios definitivos e encaminhamento à Administração Municipal e aos participantes.	04/12/2026
8ª	Instauração e instrução dos procedimentos administrativos individuais pela Administração Municipal.	07/12/2026
9ª	Apresentação de recursos administrativos pelos servidores no âmbito dos procedimentos administrativos municipais.	08/12/2026 a 17/12/2026
10ª	Análise final, conclusão dos procedimentos administrativos e publicação dos resultados definitivos na imprensa oficial.	21/12/2026

CAPÍTULO III – DA EXECUÇÃO DAS ETAPAS

Art. 5º Na primeira etapa, o Instituto IGEDUC apresentará a metodologia de avaliação de desempenho, bem como os formulários e as planilhas que deverão ser utilizados pelas Comissões de Avaliação dos servidores públicos municipais. A avaliação ocorrerá em respeito aos princípios da Administração Pública, e todas as informações que fundamentam a avaliação do servidor estarão disponíveis no relatório individual de avaliação, no Sistema do Instituto IGEDUC e no procedimento administrativo de avaliação de cada servidor.

Art. 6º Na segunda etapa, as Comissões de Avaliação deverão realizar o preenchimento dos respectivos formulários e planilhas, observando os critérios, procedimentos e orientações técnicas apresentados.

Art. 7º Na terceira etapa, as Comissões de Avaliação e os setores competentes da Administração Municipal deverão encaminhar ao Instituto IGEDUC os formulários e as planilhas devidamente preenchidos, acompanhados da confirmação da relação nominal dos servidores avaliados.
Parágrafo único. Deverão ser encaminhadas, ainda, informações referentes aos servidores cedidos a outros órgãos, em estágio probatório ou que estejam em condições funcionais especiais, incluindo licença médica, licença-maternidade e outras situações que possam interferir na realização ou na análise da avaliação.

Art. 8º A Avaliação de Desempenho dos servidores que se encontrem em condições funcionais especiais observará as seguintes disposições:
I – o servidor readaptado ou com restrição de função será avaliado conforme as atividades efetivamente desempenhadas, podendo ser submetido a nova avaliação no prazo de 06 (seis) meses, caso haja alteração em sua condição funcional;
II – o servidor afastado do efetivo exercício terá o período de estágio probatório prorrogado até completar 03 (três) anos de efetivo exercício, sendo realizada a avaliação ao término desse período;
III – o servidor em gozo de licenças ou afastamentos previstos na Lei Municipal nº 327/2010 e na Lei Estadual nº 6.123/1968, quando tais situações impedirem a realização da avaliação, será submetido à reavaliação em até 03 (três) meses após seu retorno ao efetivo exercício;
IV – a contagem do estágio probatório do servidor cedido a outro órgão ou entidade ficará suspensa durante o período da cessão e será retomada, pelo tempo remanescente, a partir da data do seu retorno ao efetivo exercício no Município, finda a qual deverá ocorrer a avaliação de desempenho no prazo de até 03 (três) meses;
V – o servidor em licença médica, maternidade, paternidade ou em qualquer outro afastamento legal que impossibilite a realização da avaliação terá seu procedimento avaliativo suspenso, devendo ser submetido à reavaliação em até 03 (três) meses após seu retorno ao efetivo exercício.
Parágrafo único. O servidor que exercer função correlata às atribuições de seu cargo na mesma Secretaria ou ocupar cargo de gestão relacionado ao seu cargo de origem será regularmente avaliado, observadas as atividades efetivamente desempenhadas.

Art. 9º Na quarta etapa, o Instituto IGEDUC realizará a análise técnica dos dados recebidos e procederá à elaboração dos relatórios individuais de avaliação de desempenho.

Art. 10º Na quinta etapa, os relatórios individuais preliminares serão disponibilizados aos respectivos servidores, mediante:
I – encaminhamento por correio eletrônico (e-mail);
II – disponibilização na Área do Participante, acessível por meio do endereço eletrônico oficial do Instituto IGEDUC.

Art. 11. Na sexta etapa, será assegurado aos servidores avaliados o prazo de 03 (três) dias úteis para apresentação de recurso administrativo perante o Instituto IGEDUC, exclusivamente em relação à própria avaliação.
Parágrafo único. Os recursos deverão ser apresentados pelos canais e instrumentos disponibilizados pelo Instituto IGEDUC, observadas as orientações específicas para sua interposição.

Art. 12. Na sétima etapa, o Instituto IGEDUC realizará a análise dos recursos apresentados, promoverá as eventuais alterações decorrentes do julgamento e elaborará os relatórios individuais definitivos de avaliação.
§ 1º Os relatórios definitivos serão encaminhados à Administração Municipal para subsidiar a instauração dos respectivos procedimentos administrativos em relação aos servidores reprovados.
§ 2º Os resultados definitivos individuais também serão disponibilizados aos servidores avaliados, mediante encaminhamento por e-mail e publicação na Área do Participante, acessível pelo site oficial do Instituto IGEDUC.

Art. 13. Na oitava etapa, a Administração Municipal deverá instaurar os respectivos procedimentos administrativos individuais para os servidores tidos como reprovados, utilizando como elemento técnico de instrução os relatórios definitivos elaborados pelo Instituto IGEDUC.
Parágrafo único. Compete à Administração Municipal assegurar a regular instrução dos procedimentos, observando o contraditório, a ampla defesa e as demais garantias legais aplicáveis.

Art. 14. Na nona etapa, será assegurado aos servidores reprovados o prazo de 10 (dez) dias para apresentação de defesa e juntada de documentos perante a Administração Municipal, no âmbito do respectivo procedimento administrativo individual, e em conformidade com o art. 43, §§ 1º e 2º, da Lei Estadual n 1º 6.123/68.
Parágrafo único. O direito de recurso abrangerá, também, os casos em que o servidor tenha sido classificado como aprovado com ressalvas na avaliação de desempenho.

Art. 15. Na décima etapa, a Administração Municipal procederá à análise das manifestações e dos recursos apresentados, à conclusão dos procedimentos administrativos individuais e à formalização das respectivas decisões definitivas.
§ 1º Os resultados definitivos deverão indicar uma das três classificações previstas no art. 2º desta Portaria: aprovado, aprovado com ressalvas ou reprovado.
§ 2º Após a conclusão dos procedimentos administrativos, os resultados definitivos deverão ser publicados na imprensa oficial, observadas as disposições legais relativas à publicidade dos atos administrativos e à proteção de dados pessoais.

Art. 16. Apurada a inaptidão em processo regular, o servidor será exonerado nos termos do art. 43, § 1º, e do art. 82, II, "b", da Lei Estadual nº 6.123/68.

CAPÍTULO IV – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. A Administração Municipal, por intermédio de suas Secretarias e setores competentes, deverá assegurar o apoio administrativo e operacional necessário ao cumprimento das etapas e dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 18. O Instituto IGEDUC atuará na execução das atividades técnicas de avaliação, processamento dos dados, elaboração dos relatórios individuais e análise dos recursos que lhe forem submetidos, nos limites das atribuições que lhe forem conferidas.

Art. 19. Os casos omissos relacionados à execução do cronograma serão resolvidos pela Administração Municipal, observadas as disposições legais e regulamentares aplicáveis.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DE
TUPANATINGA
Vivendo uma Nova História

Gabinete do Prefeito, em 24 de novembro de 2026.

JOSÉ RONALDO DA SILVA
Prefeito do Município de Tupanatinga

PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO DE TUPANATINGA-PE

Em: **24/11/2026**.
Publicado por: Cleidejane Soares de Barros.
Código Identificador: ***AF774A69*.**
HTTP://www.diariomunicipal.com.br/amupe