



Universidade Federal de Ouro Preto - UFOP
Centro de Educação Aberta e a Distância - CEAD
Departamento de Gestão Pública - DEGEP



TCC em formato de artigo

**Gestão de pessoas: avaliação de desempenho na
Prefeitura Municipal de Salinas - MG**

Eliete Pereira de Castro Cruz

Ouro Preto

2025

Eliete Pereira de Castro Cruz

**Gestão de pessoas: avaliação de desempenho na
Prefeitura Municipal de Salinas - MG**

Trabalho de conclusão de curso, em formato de artigo, apresentado ao Curso de graduação em Administração Pública, modalidade a distância, da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração Pública, tendo como orientador(a) o(a) Prof(a). Lelis Maia de Brito.

Ouro Preto

2025



FOLHA DE APROVAÇÃO

Eliete Pereira de Castro Cruz

Gestão de pessoas: avaliação de desempenho na Prefeitura Municipal de Salinas - MG

Monografia apresentada ao Curso de Administração Pública, modalidade a distância, da Universidade Federal de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração Pública

Aprovada em 08 de julho de 2025

Membros da banca

Prof. Dr. Lelis Maia de Brito - Orientador (Universidade Federal de Ouro Preto)
Profa. Dra. Mirian Assumpção e Lima (Universidade Federal de Ouro Preto)

Lelis Maia de Brito, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 08 de julho de 2025



Documento assinado eletronicamente por **Lelis Maia de Brito, PROFESSOR DE MAGISTERIO SUPERIOR**, em 15/07/2025, às 09:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0943633** e o código CRC **AB1F88F7**.

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo analisar a legislação do município de Salinas/MG, buscando identificar se ela contempla a avaliação de desempenho dos servidores. Para alcançar o objetivo proposto, foi realizada uma pesquisa descritiva, bibliográfica e documental. No que se refere à pesquisa bibliográfica, foram analisadas: a Lei Orgânica do Município de Salinas; a Lei nº 684/1973, que dispõe sobre o Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Salinas; e o Decreto nº 10.094/2022, que regulamenta as atividades da Comissão de Avaliação de Desempenho e os procedimentos de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, para fins de estabilidade e progressão funcional horizontal. Como fundamentação teórica, abordaram-se aspectos gerais sobre Gestão de Pessoas e Avaliação de Desempenho no Setor Público. Constatou-se que a Avaliação de Desempenho é utilizada tanto no período de estágio probatório quanto para fins de progressão horizontal na carreira dos servidores estáveis.

Palavras-chave: Avaliação de desempenho; gestão de pessoas e setor público.

ABSTRACT

This study aimed to analyze the legislation of the municipality of Salinas/MG, seeking to identify whether it includes the performance evaluation of public servants. To achieve the proposed objective, descriptive, bibliographic, and documental research was conducted. Regarding the bibliographic research, the following were analyzed: the Organic Law of the Municipality of Salinas; Law No. 684/1973, which provides for the Statute of Public Servants of the Municipality of Salinas; and Decree No. 10,094/2022, which regulates the activities of the Performance Evaluation Commission and the procedures for evaluating the performance of municipal public servants, for purposes of tenure and horizontal career progression. The theoretical framework addressed general aspects of People Management and Performance Evaluation in the Public Sector. It was found that Performance Evaluation is used both during the probationary period and for purposes of horizontal progression in the careers of tenured servants.

Keywords: Performance evaluation; people management; public sector

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	12
Gestão de pessoas	12
Avaliação de desempenho no setor público.....	14
RESULTADOS E DISCUSSÃO	16
CONSIDERAÇÕES FINAIS	21
REFERÊNCIAS	23

INTRODUÇÃO

A administração pública tem sido identificada por trabalhos basicamente burocráticos e mecanicistas, e seu desempenho era mensurado de forma quantitativa. Na atualidade, a globalização trouxe, para a esfera pública e privada, entre outros aspectos, a alta competitividade, o que tornou fundamental a valorização do indivíduo na organização, visando à eficiência na execução de suas atividades (Azevedo, Machado e Lupki, 2011).

De acordo com Azevedo et al. (2011, apud Marras, 2002), o desempenho está ligado aos conhecimentos, atitudes e habilidades que uma pessoa possui, os quais contribuem para a geração de valor na organização, fazendo com que o desempenho individual se reflita no desempenho organizacional.

Dessa forma, a prestação de serviços com qualidade torna-se fundamental para a sobrevivência e o desenvolvimento, tanto do indivíduo quanto da organização. Uma equipe de trabalho bem preparada, motivada e desenvolvendo tarefas em consonância com os objetivos da organização apresentará maior comprometimento e envolvimento com a qualidade e a excelência na prestação dos serviços (Azevedo et al., 2011).

Para Chiavenato (2025), a rápida abertura da economia no país forçou as empresas a buscar a excelência como única alternativa de sobrevivência em um mundo altamente desafiador e complexo. Assim, a excelência se dá, principalmente, por meio de investimentos em capacitação, desenvolvimento de pessoas e treinamento — sendo essas atualmente consideradas talentos humanos a serem desenvolvidos e estimulados, e não meramente recursos humanos disponíveis de forma inercial.

Nessa circunstância, segundo Azevedo et al. (2011), a administração pública ainda é vista como prestadora de serviços de baixo desempenho, conforme relatos dos meios de comunicação, que constantemente mostram servidores públicos agindo em prol de interesses pessoais, cometendo infrações de ordem ética, evidenciando a ausência de políticas de treinamento, o excesso de pessoal nos órgãos públicos e a falta de políticas voltadas à melhoria do serviço público e ao desenvolvimento dos servidores.

Conforme Azevedo et al. (2011, apud Corrêa, 1993), a organização pública tem, em seu papel social, a prestação de serviços com qualidade, responsabilidade no atendimento ao público e economia de recursos, sem negligenciar os princípios

fundamentais da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Nesse contexto, em que a valorização dos recursos humanos se mostra essencial, entende-se que a Avaliação de Desempenho é um instrumento da Gestão de Pessoas que representa um mecanismo gerencial, contínuo e ordenado, voltado ao aprimoramento da eficiência organizacional e do desempenho individual. Dessa forma, surge também como ferramenta motivacional, com o objetivo de estimular o crescimento profissional e o desenvolvimento de novas habilidades.

O problema de pesquisa é: quais são os elementos necessários para elaborar um modelo de avaliação de desempenho para a Prefeitura de Salinas - MG?

Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo geral analisar a legislação do município de Salinas/MG, buscando identificar se ela contempla a avaliação de desempenho dos servidores. Para tanto, definiram-se como objetivos específicos: a caracterização histórica do município e sua evolução enquanto unidade pública; a identificação dos setores existentes na prefeitura; e a análise da legislação municipal no que diz respeito à avaliação de desempenho.

Este trabalho se justifica pela necessidade de analisar o método de avaliação de desempenho aplicado à aferição do desempenho do servidor público, com base na literatura estudada no curso de Administração Pública, contribuindo, na prática, com os gestores públicos quanto à adoção de novos modelos de gestão que promovam a revitalização da administração pública.

Quanto à metodologia, no que tange aos objetivos, a pesquisa se caracterizou como descritiva. De acordo com Andrade (2005, p. 124), na pesquisa descritiva “os fatos são observados, registrados, analisados, classificados e interpretados, sem que o pesquisador interfira neles”. Essas pesquisas têm como objetivo fundamental a descrição das características de determinada população ou fenômeno, ou o estabelecimento de relações entre variáveis, e uma de suas principais características é a utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados (Gil, 2008).

No que se refere aos procedimentos técnicos, a pesquisa se enquadrou como bibliográfica e documental. Segundo Andrade (2005, p. 125), “a diferença entre uma e outra está na espécie de documentos que constituem fontes de pesquisa: a pesquisa bibliográfica utiliza fontes secundárias, ou seja, livros; a pesquisa documental baseia-se

em documentos primários, originais”. Foram consultadas diversas fontes relacionadas ao tema proposto, como livros (com destaque para as obras de Chiavenato, 2010; Dutra, 2009; Gil, 2008; Meirelles, 2023; Marras, 2002), artigos científicos, monografias e legislação, especialmente o Decreto nº 10.094/2022, o que a caracteriza como pesquisa bibliográfica. Também foram utilizados documentos não publicados, como o conteúdo disponível no site eletrônico da Prefeitura de Salinas - MG, no período de 01/03 a 22/06/2025, o que caracteriza a pesquisa como documental.

Quanto ao objeto, a pesquisa foi bibliográfica. Em relação à abordagem, foi de natureza qualitativa.

O universo desta pesquisa é a Prefeitura Municipal de Salinas/MG, que, com base no objetivo geral, buscou analisar a Avaliação de Desempenho na legislação por meio da análise das leis municipais que tratam do tema. Tais estudos foram realizados no mês de maio de 2025.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Gestão de pessoas

Sabemos que, em uma organização, o ser humano é fundamental para o seu funcionamento, pois não há organização sem pessoas. Por isso, é necessário que ele seja motivado e valorizado, para, conseqüentemente, desenvolver suas competências de forma a favorecer o desempenho das organizações.

Nesse sentido, Gil (2016) afirma que “a gestão de pessoas passa a assumir um papel de liderança para alcançar a excelência organizacional necessária para enfrentar desafios competitivos, tais como a globalização, a utilização das novas tecnologias e a gestão do capital intelectual”.

O autor coloca a gestão de pessoas como a função gerencial que visa à cooperação dos indivíduos que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais.

Nesse contexto, Dutra et al. (2017) definem a gestão de pessoas como: “Um conjunto de políticas e práticas que permitem a conciliação de expectativas entre a organização e as pessoas, para que ambas possam atendê-las ao longo do tempo”.

Complementando essa perspectiva, Ribeiro (2008) enfatiza que a área de gestão de pessoas está voltada a ajudar a organização a realizar suas missões e alcançar seus objetivos, providenciando pessoas motivadas e treinadas, desenvolvendo a qualidade de vida no trabalho, administrando mudanças e incentivando políticas éticas e comportamentos socialmente responsáveis.

São vários os conceitos encontrados na literatura acerca da gestão de pessoas. Nesse sentido, Chiavenato (2010, p. 9) afirma que “gestão de pessoas é o conjunto integrado de atividades de especialistas e de gestores, como agregar, aplicar, recompensar, desenvolver, manter e monitorar pessoas, no sentido de proporcionar competências e competitividade à organização. Ela é a área que constrói talentos por meio de um conjunto integrado de processos e cuida do capital humano das organizações, o elemento fundamental do seu capital intelectual e a base do seu sucesso”.

Uma das responsabilidades fundamentais da gestão de pessoas nas organizações é a gestão do desempenho humano, que se refere à criação de um ambiente de trabalho favorável para que os indivíduos desempenhem o melhor de suas capacidades. Segundo Barros (2020, apud Bohlander; Snell, 2010), a gestão do desempenho humano implica planejar, organizar, liderar e controlar todo o fluxo da atividade organizacional, em todas as áreas e níveis, no sentido de garantir o alcance dos objetivos organizacionais e a entrega de excelentes resultados. Ainda segundo os autores, essa prática busca beneficiar tanto a organização quanto o colaborador que está tendo seu desempenho avaliado.

A gestão de pessoas da Prefeitura Municipal de Salinas/MG envolve um conjunto de práticas e estratégias voltadas ao desenvolvimento, atração, motivação e retenção de colaboradores, buscando alinhar os objetivos individuais aos da organização pública. A prefeitura, por exemplo, possui um organograma que detalha as responsabilidades de cada secretaria, inclusive as relacionadas à gestão de pessoas. Esse organograma apresenta a hierarquia e as relações entre os diferentes setores e órgãos, permitindo compreender como as decisões são tomadas e como os serviços são ofertados à população.

O organograma da Prefeitura de Salinas - MG inclui o Gabinete do Prefeito, a Procuradoria Jurídica, a Fundação de Cultura, a Controladoria-Geral do Município, a Gerência Geral de Planejamento e Gestão Fazendária, a Secretaria Municipal de

Governo, a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Turismo e a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Políticas Públicas, conforme informações disponíveis no site oficial da prefeitura. Além dessas, a instituição possui outras secretarias e órgãos subordinados, como a Secretaria Municipal de Saúde e a Secretaria Municipal de Educação.

Avaliação de desempenho no setor público

Para Chiavenato (2025), a avaliação de desempenho é uma apreciação sistemática do desempenho do indivíduo no cargo e de seu potencial de desenvolvimento. Em resumo, a avaliação de desempenho é um conceito dinâmico, pois os empregados são sempre avaliados, seja formal ou informalmente, com certa continuidade nas organizações. Além disso, a avaliação de desempenho constitui uma técnica de direção imprescindível na atividade administrativa.

Atualmente, percebemos a importância que a avaliação de desempenho de pessoas tem para os funcionários e o quanto ela também é valiosa para as empresas. Em ambas as situações, esse recurso possui vital significância, pois, para o funcionário, traz a oportunidade de receber feedback sobre seu desempenho, possibilitando sua melhoria; e, para as empresas, cria a possibilidade de desenvolver o potencial de cada funcionário, gerando melhores resultados organizacionais. No setor público, esse recurso pode auxiliar no controle do gasto público, alocando melhor os servidores, otimizando os serviços e, assim, refletindo na melhoria da capacidade do Estado para governar (Costa e Cassundé, 2014).

A avaliação de pessoas nas organizações públicas pode funcionar como um dos importantes fatores para as mudanças no campo funcional, podendo ser aproveitada para análise de deficiências e para a geração de políticas de desenvolvimento profissional. Porém, é essencial que as avaliações de desempenho sejam eficazes e contenham critérios preestabelecidos relevantes para a organização pública (Costa e Cassundé, 2014).

Na organização pública, por muito tempo, a avaliação de desempenho esteve voltada para apurar o desempenho requerido aos servidores em período de estágio probatório, como condição para que o servidor público se tornasse efetivo, devendo apresentar bom desempenho para conquistar a estabilidade no cargo. Com o passar do tempo, surgiram novas responsabilidades e obrigações para o setor de gestão de pessoas,

e tais fatores levaram essa gestão a considerar que a avaliação de desempenho é uma maneira de identificar os comportamentos dos funcionários e estimar quanto estes se dedicam à organização, concretizando assim seu novo sistema de “mensurar” as pessoas (Remédio e Engelman, 2009).

No município de Salinas, a avaliação de desempenho é uma ferramenta crucial para a gestão de pessoas, permitindo identificar o desempenho dos servidores e embasar decisões sobre progressão funcional horizontal — mudança ocorrida dentro da mesma classe — conforme previsto no Decreto nº 10.094/2022, além de ser utilizada para fins de estabilidade e auxiliar na melhoria contínua dos serviços públicos.

O Decreto nº 10.094/2022 define a avaliação de desempenho como um processo para aferir as ações do servidor público municipal na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de servir como critério para a evolução funcional mediante progressão, bem como para aprovação no estágio probatório. Nesta avaliação, serão observados os seguintes critérios: assiduidade, pontualidade, capacidade de iniciativa, disciplina, idoneidade moral, responsabilidade, produtividade, conhecimento técnico, eficiência, respeito e compromisso para com a Administração Pública.

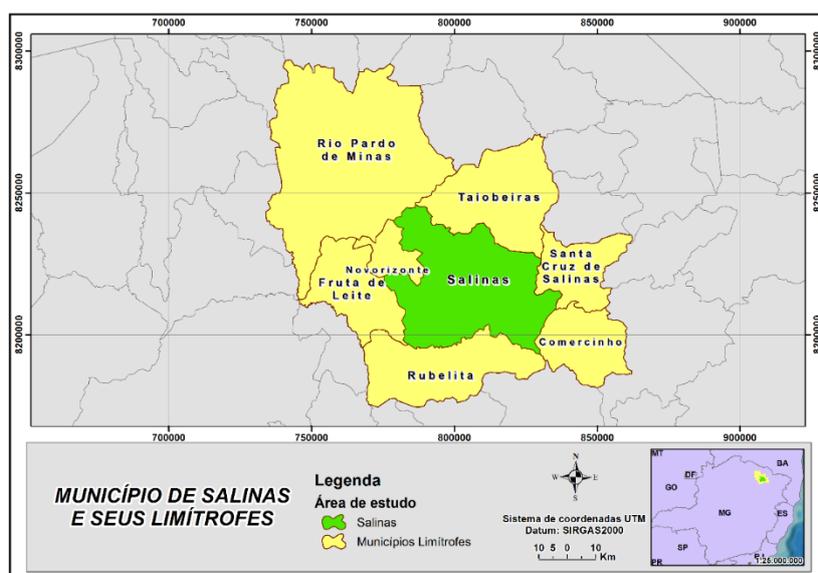
A Lei Municipal de Salinas define a estrutura da carreira dos servidores, incluindo os cargos de provimento efetivo e os critérios para ingresso e progressão. O ingresso na carreira ocorre por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, seguindo a ordem de classificação dos candidatos. A progressão na carreira geralmente ocorre por critérios como tempo de serviço, desempenho e titulação.

O município de Salinas também utiliza a avaliação de desempenho como um dos critérios para a progressão na carreira, garantindo que aqueles que demonstram bom desempenho tenham a oportunidade de ascender na estrutura funcional. A avaliação de desempenho ainda pode identificar áreas em que os servidores precisam de desenvolvimento, permitindo que a gestão ofereça programas de treinamento e capacitação para aprimorar suas habilidades, além de fornecer feedback aos servidores sobre seu desempenho, possibilitando que ajustem suas práticas e busquem o aprimoramento contínuo.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

O município de Salinas/MG possui uma população estimada em 40.178 habitantes (estimativa IBGE), com extensão territorial de 1.862,117 km², situado na microrregião de Salinas. Segundo o banco de dados do Observatório do Trabalho do Norte de Minas, a microrregião de Salinas é uma das microrregiões de Minas Gerais pertencentes à mesorregião Norte de Minas, com uma área total de 17.824,43 km² (IBGE, 2011). Essa microrregião está dividida em dezessete municípios: Águas Vermelhas, Berizal, Curral de Dentro, Divisa Alegre, Fruta de Leite, Indaiabira, Montezuma, Ninheira, Novorizonte, Rio Pardo de Minas, Rubelita, Salinas, Santa Cruz de Salinas, Santo Antônio do Retiro, São João do Paraíso, Taiobeiras e Vargem Grande do Rio Pardo.

O município de Salinas/MG possui como limites os municípios de Comercinho, Fruta de Leite, Novorizonte, Rio Pardo de Minas, Rubelita, Santa Cruz de Salinas e Taiobeiras, conforme mostra o mapa abaixo:



Figural: Mapa do município de Salinas/MG e seus limites
Fonte: Elaboração por Diego Brito

O desbravamento da região de Salinas/MG foi realizado pelos bandeirantes oriundos da Bahia que, sob o comando de Antônio Luís dos Passos, exploraram aquelas terras em busca de riquezas. A gleba mineira, generosa como sempre, ofereceu ao desbravador abundantes jazidas de sal, produto então escasso e, por isso mesmo, de elevado preço. Tal descoberta contribuiu para o povoamento daquela região, onde hoje se ergue a cidade de Salinas/MG. Com o esgotamento das jazidas, os habitantes daquela

região, dada a excepcional qualidade das terras, voltaram-se para a pecuária e a agricultura, que formaram a base econômica local (IBGE, 2025).

A Prefeitura Municipal de Salinas configura-se como o campo de estudo deste trabalho. Está inscrita no Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) sob o número 24.359.333/0001-70 e localiza-se na Praça Moisés Ladeia, nº 64, Centro, CEP 39560-000. O gestor municipal atual é o senhor Joaquim Neres Xavier Dias, eleito pela terceira vez para administrar o município, e seu vice-prefeito é Dairton Neres.

O município de Salinas, relacionado ao tema da avaliação funcional dos servidores municipais e do estágio probatório, conta com algumas leis municipais que regulamentam o assunto. Dentre elas, destacam-se: a Lei Orgânica do Município de Salinas; a Lei nº 684/1973, que dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município; e o Decreto nº 10.094/2022, que regulamenta as atividades da Comissão de Avaliação de Desempenho e os procedimentos de avaliação de desempenho do servidor público municipal para fins de estabilidade e progressão funcional horizontal.

Reconhece-se que a avaliação funcional é obrigatória no serviço público, oportunidade em que os servidores municipais terão seu desempenho avaliado para, assim, desfrutar dos direitos inerentes ao cargo.

A Constituição Federal de 1988 estabelece que os servidores nomeados mediante concurso público estejam sujeitos a um estágio probatório, com o intuito de verificar se o servidor realmente está apto a assumir definitivamente o cargo. Trata-se de uma avaliação individual e periódica exigida para que o funcionário obtenha estabilidade no cargo para o qual foi aprovado e nomeado, garantindo a melhoria da eficiência dos serviços públicos prestados à sociedade por pessoas capacitadas (Borges, 2014).

Assim, se durante o período de estágio probatório o servidor não alcançar os padrões de desempenho profissional exigidos pelo cargo, poderá ser exonerado. Por outro lado, apesar da obrigatoriedade da avaliação ser inclusive regulamentada pela Constituição Federal de 1988, esta não define os parâmetros das avaliações, devendo cada esfera governamental criar seus modelos de avaliação de acordo com o cargo a ser avaliado, o número de avaliações durante o estágio probatório, as atribuições e outras providências que julgar necessárias.

Conforme mencionado anteriormente, o município de Salinas prevê em algumas de suas leis municipais a avaliação funcional. Passamos agora a fazer algumas considerações sobre elas:

A primeira é a Lei nº 684/1973, que dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de Salinas. Em seu artigo 53, trata do estágio probatório, que seria o principal período em que um servidor se submete à avaliação.

Art. 53. O funcionário nomeado em caráter efetivo, fica sujeito ao estágio probatório de dois anos de exercício interrompido durante a qual, apurar-se-á conveniência ou não de ser confirmada a sua nomeação dos seguintes requisitos:

I-idoneidade

II-eficiência

III-aptidão

IV-disciplina

V – assiduidade

§ 1º O chefe do serviço, em que sirva o funcionário sujeito a estágio probatório, 3 (três) meses antes do término deste, informará, reservadamente, ao órgão do Pessoal, responsável pelo serviço sobre os requisitos previstos neste artigo.

§ 2º Em seguida, o setor de pessoal formulará parecer escrito, opinando sobre o merecimento do estágio em relação a cada um, dos requisitos, concluindo a favor ou contra a confirmação do funcionário.

§ 3º Desse parecer, se contrário a confirmação será dada vistoria ao estagiário pelo prazo de 10 (dez) dias, para aduzir sua defesa.

§ 4º Julgando a parecer e a defesa, o Prefeito decretará a exoneração do funcionário se achar aconselhável, ou o confirmará, de sua decisão for favorável à permanência do funcionário.
(SALINAS, 1973)

A segunda é o Decreto nº 10.094/2022, que, em seu artigo 14, estabelece que o estágio probatório será constituído por três etapas indispensáveis de avaliações especiais de desempenho, as quais ocorrerão da seguinte forma: a primeira etapa será realizada nos doze meses após a entrada em efetivo exercício no cargo para o qual o servidor foi

nomeado; a segunda etapa suceder-se-á aos 24 meses de efetivo exercício; e a terceira etapa ocorrerá aos 33 meses de efetivo exercício. Ao final do processo de avaliação, o servidor deve obter média superior a 60% para alcançar a estabilidade.

A Lei Orgânica do Município de Salinas, em seu artigo 50, dispõe que o município instituirá o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal, integrado por servidores designados por seus poderes, com a finalidade de participar da formulação da política de pessoal. O parágrafo 1º do artigo 50 trata das diretrizes da política de pessoal.

§ 1º A política de pessoal obedecerá às seguintes diretrizes:

- I - valorização e dignificação da função pública e do servidor público;
- II - profissionalização e aperfeiçoamento do servidor público;
- III - constituição de quadro dirigente, mediante formação e aperfeiçoamento de administradores;
- IV - sistema de mérito objetivamente apurado para ingresso no serviço e desenvolvimento na carreira;
- V - remuneração compatível com a complexidade e a responsabilidade das tarefas e com a escolaridade exigida para seu desempenho;
- VI - avaliação periódica de desempenho.

No decreto nº10.094/2022 em seu artigo 17-A visa a avaliação de desempenho do servidor para fins de progressão salarial será realizada pela chefia imediata, observados os critérios:

§1º A primeira progressão na carreira ocorrerá após o decurso de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no cargo efetivo, desde que o servidor tenha concluído o estágio probatório, e sido julgado apto ao exercício do cargo para o qual foi nomeado e obtido média mínima de 60 (sessenta) pontos na avaliação de desempenho.

§2º As demais progressões ocorrerão a cada 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício no cargo, contados a partir da última progressão, mediante avaliação de desempenho realizada em duas etapas:
I. A primeira etapa ocorrerá nos 12 (doze) meses subsequentes à última progressão salarial do servidor;
II. A segunda etapa será realizada nos 12 (doze) meses seguintes à primeira etapa, consolidando o

desempenho do servidor ao longo do período avaliativo.

§3º Ao final de cada etapa, a chefia imediata deverá, no prazo de 10 dias, encaminhar o Boletim de Avaliação Funcional à Comissão de Avaliação de Desempenho, devidamente preenchido e assinado, para análise e emissão de parecer.

§4º A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá emitir o parecer relativo a cada etapa da avaliação no prazo de 30 (trinta) dias, contados do término da respectiva etapa. §5º O servidor que obtiver nota igual ou superior a 60 (sessenta) pontos terá direito à progressão para o grau seguinte do cargo que ocupa, com efeitos a partir do primeiro dia do ano seguinte ao da conclusão da avaliação.

§6º Para fins de concessão da progressão salarial, será considerada a média das avaliações realizadas em ambas as etapas.

§7º O resultado de todas as etapas da avaliação deverá ser comunicado ao avaliado, no prazo de 10 (dez) dias, preferencialmente de forma pessoal e por escrito.

§8º O avaliado poderá interpor Recurso do resultado das etapas na forma do Art. 18 deste decreto.

§9º Após a concessão da progressão salarial pelo Chefe do Executivo, os autos da avaliação serão encaminhados para a Gerência Geral de Recursos Humanos para os procedimentos de praxe.

§10. A Comissão de Avaliação de Desempenho poderá solicitar relatórios complementares ou adotar outras medidas que entender necessárias para a correta aferição do desempenho do servidor.”
(AC)

Ao servidor cuja avaliação de desempenho esteja em curso, assegura-se o direito ao acompanhamento dos resultados de todas as suas avaliações, com o conhecimento dos pontos recebidos, bem como a cientificação das médias percentuais alcançadas após cada etapa de avaliação, incluindo a média percentual final.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo geral deste trabalho foi analisar a legislação do município de Salinas/MG, buscando identificar se ela contempla a avaliação de desempenho dos servidores. Para tanto, foram analisadas leis municipais que regulamentam a avaliação de desempenho municipal, fornecidas pelo município de Salinas - MG.

A fim de atender ao primeiro objetivo específico — a caracterização histórica do município e sua evolução enquanto unidade pública — realizou-se pesquisa documental por meio da análise do site da Prefeitura de Salinas - MG. Observou-se que o município de Salinas é uma cidade brasileira no estado de Minas Gerais que, de acordo com o IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), possui população estimada em 40.178 habitantes, com área territorial de 1.862,117 km². Salinas é considerada a capital mundial da cachaça e conta com uma administração pública ativa, com demandas crescentes por serviços, tendo em vista os significativos progressos da cidade, que acompanha a dinâmica da vida moderna em decorrência dos constantes empreendimentos municipais.

Procurou-se também, neste trabalho, identificar os setores existentes na prefeitura. Constatou-se, por meio da análise documental, que o município de Salinas/MG atua atualmente com um total de 2.515 (dois mil quinhentos e quinze) funcionários, distribuídos em dez secretarias, organizadas da seguinte forma: Secretaria de Agricultura e Meio Ambiente; Secretaria de Desenvolvimento Econômico e Turismo; Secretaria de Desenvolvimento Social e Políticas Públicas; Secretaria de Educação; Secretaria de Esporte e Juventude; Secretaria de Governo; Secretaria de Transporte e Trânsito; Secretaria Municipal de Obras; Secretaria Municipal de Planejamento e Gestão Fazendária; e Secretaria Municipal de Saúde. Conta-se, ainda, com a Controladoria-Geral do Município, Fundação de Cultura, Gabinete do Prefeito, Procuradoria Jurídica, além de departamentos e órgãos como: Guarda Mirim, Guarda Municipal, Mercado Municipal, Museu da Cachaça, Sala Mineira do Empreendedor, Terminal Rodoviário “Anísio Santiago”, Unidade Regional do Procon, Assessoria de Comunicação, Defesa Civil, TECPOP, Administração Fazendária Municipal, Serviço de Inspeção Municipal e Ouvidoria Municipal.

Para possibilitar o cumprimento do segundo objetivo específico — a análise da legislação municipal no que diz respeito à avaliação de desempenho — foram analisadas as seguintes leis municipais: a Lei Orgânica do Município de Salinas; a Lei nº 684/1973, que dispõe sobre o estatuto dos funcionários públicos do município de Salinas; e o

Decreto nº 10.094/2022, que regulamenta as atividades da Comissão de Avaliação de Desempenho e os procedimentos de avaliação de desempenho do servidor público municipal para fins de estabilidade e progressão funcional horizontal. Percebeu-se que a avaliação de desempenho tem como objetivo subsidiar o desenvolvimento funcional para fins de progressão horizontal na carreira do servidor estável e para a aquisição da estabilidade no caso do servidor em estágio probatório.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- AZEVEDO, Deuse Mery Albani; MACHADO, Vera Lúcia Garcia; LUPKI, Isabel Elmínia. **Proposta para implantar a avaliação de desempenho dos servidores em uma prefeitura da Região Sul do Estado do ES**. FAESA/ES, 2011.
- BARROS, Ludymilia Carvalho de. Avaliação de desempenho no setor público: uma pesquisa bibliográfica. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2020.
- BOHLANDER, G.; SNELL, S. **Administração de recursos humanos**. Tradução de Maria Lúcia G. L. Rosa e Solange Aparecida Visconti. São Paulo: Cengage Learning, 2010.
- BORGES, Quelma Fernandes. **Gestão de Pessoas: avaliação de desempenho na prefeitura municipal de Catolé do Rocha-PB**. 2014. 30 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração Pública - EAD) – Universidade Estadual da Paraíba, Catolé do Rocha, 2014.
- COSTA, Áquila Manuela Nunes Guimarães; CASSUNDÉ, Fernanda Roda de Souza Araújo. Eficiência da avaliação de desempenho nas organizações públicas: uma análise de sua efetividade na Prefeitura Municipal de Juazeiro, BA. **Id on line Revista de Psicologia**, ano 8, n. 24, nov. 2014. Disponível em: <http://idonline.emnuvens.com.br/id>. Acesso em: 27 mar. 2025.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 3. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2025.
- CORRÊA, Rossi Augusta Alves. Qualidade de vida, qualidade do trabalho, qualidade do atendimento público e competitividade. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 1, jan./mar. 1993.
- DUTRA, Ademar. **Gestão de pessoas na área pública**. 2017.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2016.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. Cidades – Minas Gerais. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/xtras/perfil.php?codmun=315560>. Acesso em: 27 mar. 2025.
- MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2002.
- MEIRELLES, Dalmo de Azevedo. **Coleção Decifrado - Direito Administrativo**. 2. ed. Grupo GEN, 2023.
- REMEDIO, C. C.; ENGELMAN, S. **O impacto da avaliação de desempenho como foco em competências em uma empresa pública**. 2009. Disponível em: http://www.convibra.com.br/2009/artigos/141_0.pdf. Acesso em: 27 mar. 2025.

RIBEIRO, Elisa Antônia. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. **Evidência: olhares e pesquisa em saberes educacionais**, Araxá/MG, n. 4, p. 129-148, maio 2008.

SALINAS. **Lei ordinária nº 684, de 1973**. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br>. Acesso em: 27 mar. 2025.

SALINAS. **Decreto nº 10.094, de 2022**. Regulamenta as atividades da Comissão de Avaliação de Desempenho e os procedimentos de avaliação de desempenho de servidor público municipal para fins de estabilidade e de progressão funcional horizontal e dá outras providências. Salinas, 2022. Disponível em: <http://www.leismunicipais.com.br>. Acesso em: 27 mar. 2025.