

DECRETO Nº 23.304, DE 27 DE MAIO DE 2025.

Regulamenta os arts. 57 a 60 da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, Estatuto dos Funcionários Públicos de Porto Alegre, que dispõem sobre readaptação e delimitação de atribuições.

O PREFEITO MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 94, incisos II e IV, da Lei Orgânica do Município,

D E C R E T A:

Art. 1º Os processos de readaptação e de delimitação de atribuições, em conformidade com os arts. 57 a 60, da Lei Complementar nº 133, de 31 de dezembro de 1985, serão precedidos por etapa de avaliação de capacidade laboral, nos termos deste Decreto.

Parágrafo único. A avaliação de capacidade laboral consiste na análise das condições de saúde do servidor para o desempenho do cargo efetivo em que está investido e tem como finalidade a adequação das atividades por ele desenvolvidas.

Art. 2º A avaliação de capacidade laboral poderá ser solicitada:

I – pelas áreas de perícia médica oficiais;

II – pelas unidades administrativas ou de gestão de pessoas do órgão de lotação ou exercício do servidor;

III – pelo próprio servidor; ou

IV – pelos superiores hierárquicos do servidor.

§ 1º Os servidores que tenham indicação de restrição de atribuições por questões de saúde, atestada pela perícia médica oficial, por período superior a 6 (seis) meses, deverão obrigatoriamente ser encaminhados para avaliação de capacidade laboral.

§ 2º Fica dispensada a realização de avaliação de capacidade laboral nos casos de restrição temporária de atribuições por período igual ou inferior a 6 (seis) meses, cabendo à área de perícia médica oficial cientificar a unidade administrativa ou de gestão de pessoas do órgão

em que o servidor exerce suas atribuições, a respeito das restrições aplicáveis e seu respectivo período.

Art. 3º A solicitação de avaliação de capacidade laboral deverá ser realizada por meio de processo denominado “RH – SAÚDE DO TRABALHADOR: Avaliação da Capacidade Laboral”, de acesso restrito, no Sistema Eletrônico de Informações (SEI), mediante preenchimento integral do formulário “S-829 - Abertura de Processo de Avaliação da Capacidade Laboral”, conforme Anexo I deste Decreto, e encaminhada à unidade administrativa ou de gestão de pessoas do órgão de lotação ou exercício do servidor.

Parágrafo único. A ciência do servidor no formulário de que trata o *caput* deste artigo é obrigatória, devendo, em caso de negativa, ser substituída pela assinatura de 2 (duas) testemunhas que confirmem o acesso do servidor ao documento.

Art. 4º Após o recebimento e análise do pedido de avaliação da capacidade laboral, a unidade administrativa ou de gestão de pessoas realizará a instrução inicial, incluindo a qualificação básica do servidor e concedendo a ele acesso externo ao processo, caso ainda não o tenha.

Art. 5º Após a instrução inicial, o processo será encaminhado para a área responsável pela gestão dos processos de avaliação da capacidade laboral do órgão, exceto quando se tratarem de mesma área.

Art. 6º A área responsável pelos processos de avaliação da capacidade laboral do órgão encaminhará o servidor para passar por avaliações técnicas, conforme a situação de saúde.

Parágrafo único. Caberá ao servidor avaliado, caso julgue necessário, constituir assistente técnico, às suas expensas, para assistir às suas avaliações técnicas, não podendo interferir ou interagir durante a avaliação.

Art. 7º São resultados possíveis da avaliação de capacidade laboral:

I – a readaptação;

II – a delimitação temporária ou permanente de atribuições;

III – a declaração de aptidão para o cargo; ou

IV – a impossibilidade de readaptação ou delimitação de atribuições.

§ 1º As hipóteses de que tratam os incs. I e II do *caput* deste artigo não são excludentes entre si.

§ 2º Na hipótese de inaptidão total em caráter temporário, o servidor deverá ser afastado em licença para tratamento de saúde (LTS), sendo reavaliado periodicamente pela área de perícia médica oficial quanto à sua capacidade para o exercício das atribuições do cargo.

§ 3º Na hipótese de impossibilidade de readaptação ou delimitação de atribuições, ou de inaptidão total em caráter permanente, o processo deverá ser encaminhado ao órgão previdenciário competente para avaliação quanto à possibilidade de aposentadoria por incapacidade permanente.

§ 4º Deliberando o órgão previdenciário pela impossibilidade de aposentadoria por incapacidade permanente, o órgão de perícia médica oficial avaliará a extensão do período em LTS e a necessidade posterior de encaminhamento para nova análise do órgão previdenciário.

Art. 8º Fica instituída a Comissão Permanente de Avaliação da Capacidade Laboral (CPACAL), composta por servidores investidos em cargos de ensino superior da área da saúde que estejam lotados em áreas responsáveis pela avaliação da capacidade laboral ou em unidade administrativa, de gestão de pessoas, de saúde ocupacional ou equivalente.

Parágrafo único. Os membros da CPACAL serão designados pelo titular do órgão responsável pela área de gestão de pessoas da Administração Direta, por período de 2 (dois) anos.

Art. 9º Compete à CPACAL a emissão de parecer técnico conclusivo acerca da capacidade laboral, a partir da análise das avaliações técnicas, deliberando pela indicação da medida administrativa adequada ao caso.

§ 1º A CPACAL poderá requisitar novas avaliações técnicas ou novo parecer administrativo da unidade administrativa ou de gestão de pessoas do órgão de lotação ou exercício do servidor, a fim de subsidiar sua decisão.

§ 2º A emissão do parecer técnico deverá conter a assinatura de, no mínimo, 3 (três) componentes da CPACAL, sendo, entre eles, no mínimo, um profissional do cargo de Médico Especialista.

Art. 10. O parecer técnico conclusivo da avaliação de capacidade laboral emitido pela CPACAL será encaminhado ao órgão de lotação e, se distinto, ao de exercício do servidor, para sua ciência e do servidor avaliado.

§ 1º O servidor avaliado e os órgãos referidos no *caput* deste artigo poderão requerer à CPACAL, fundamentadamente, a revisão do parecer técnico conclusivo, no momento de sua ciência.

§ 2º Na hipótese de solicitação de revisão, a CPACAL, ao analisar o requerimento, poderá solicitar novas avaliações, a fim de subsidiar sua decisão.

§ 3º O prazo máximo para retorno do processo, após envio para ciência do órgão e do servidor, é de 30 (trinta) dias.

§ 4º Não havendo retorno no prazo estipulado no § 3º deste artigo, o processo seguirá para os trâmites seguintes.

Art. 11. O resultado da avaliação de capacidade laboral será publicado no Diário Oficial Eletrônico de Porto Alegre (DOPA-e), através de publicação homologada pelo Titular da Pasta responsável pela gestão de pessoas da Administração Direta ou aos titulares das Autarquias e Fundação, conforme lotação do servidor.

Art. 12. Caso o parecer técnico conclusivo da CPACAL indique a readaptação do servidor, este cumprirá estágio experimental no novo cargo por, no mínimo, 3 (três) meses de efetivo exercício, período em que será avaliado por sua chefia imediata, por meio de boletins de avaliação próprios, conforme Anexo II deste Decreto.

§ 1º Durante o estágio experimental, o servidor desempenhará atividades compatíveis com as atribuições do novo cargo.

§ 2º O estágio experimental será acompanhado por um técnico responsável lotado em unidade administrativa, de gestão de pessoas, de saúde ocupacional ou equivalente, o qual poderá indicar medidas que favoreçam o melhor desempenho e a adaptação do servidor ao novo cargo.

§ 3º Concluído o período mínimo do estágio experimental, caberá ao técnico responsável, fundamentadamente:

I – indicar à CPACAL:

a) a ampliação do prazo do estágio experimental;

b) a revisão do cargo proposto;

II – encaminhar o processo para avaliação e manifestação do Conselho Municipal de Administração de Pessoal (COMAP), que poderá:

a) apontar medidas a serem adotadas para corrigir eventuais defeitos do processo administrativo;

b) indicar a efetivação do servidor no novo cargo.

§ 4º No caso de que trata a al. b do inc. II do § 3º deste artigo, o processo deverá retornar à área responsável pelos processos de avaliação laboral, para encaminhamento para homologação da readaptação.

Art. 13. Os casos de ausência não justificada do servidor às convocações para as avaliações técnicas culminarão em:

I – arquivamento do processo de avaliação, nos casos de processo aberto a pedido do servidor, quando não forem identificadas restrições à capacidade laboral nas avaliações a que o servidor tenha comparecido;

II – envio de processo, pela área responsável pela avaliação, à autoridade competente, com relato dos fatos e indicação da abertura de processo administrativo disciplinar ou investigação preliminar sumária, por descumprimento de dever funcional, após reiterar a convocação, nos casos de:

a) processo aberto de ofício; ou

b) processo aberto a pedido do servidor, quando constatada restrição de atribuições em avaliação realizada.

Art. 14. Após realizada avaliação técnica que indique restrições de atribuições, o processo não poderá ser arquivado a pedido do requisitante.

Art. 15. Este Decreto entra em vigor 90 (noventa) dias após a data da sua publicação.

Art. 16. Ficam revogados:

I – o Decreto nº 4.286, de 28 de janeiro de 1971;

II – o Decreto nº 6.490, de 5 de dezembro de 1978; e

III – o Decreto nº 8.493, de 19 de novembro de 1984.

PREFEITURA MUNICIPAL DE PORTO ALEGRE, 27 de maio de 2025.

Sebastião Melo,
Prefeito de Porto Alegre.

Registre-se e publique-se.

Jhonny Prado,
Procurador-Geral do Município.