



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

PROJETO DE LEI Nº 024 DE 30/06/2025

Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho, instituído pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais do Magistério, estabelece diretrizes gerais para sua implantação e dá outras providências.

José Afonso de Paiva, Prefeito Municipal da Estância Climática de Caconde, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta lei regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos municipais da Educação da Estância Climática de Caconde, nos termos do artigo __ da Lei nº 00/2024, que estabelece o Estatuto do Magistério e do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais do Magistério de Caconde.

Art. 2º - O Sistema de Avaliação de Desempenho visa o aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público, gerir o processo de Evolução Funcional e a aquisição de estabilidade pelo servidor em Estágio Probatório e para fins da primeira Evolução Funcional.

Art. 3º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá promover o princípio da eficiência no serviço público e terá, entre outras, as seguintes finalidades:

I - Aferir se o Profissional da Educação tem desempenho satisfatório para a continuidade no cargo público;

II - Desenvolver a cultura e os princípios de autodesenvolvimento dos servidores da Educação Municipal;

III - Possibilitar a valorização e o reconhecimento dos profissionais da Educação que tenham desempenho eficiente, identificando ações que possam contribuir para o seu desenvolvimento profissional;

IV - Gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a política e a gestão de recursos humanos;

IV - Instrumentalizar a perda de cargo público dos servidores que não tiverem desempenho satisfatório.

Art. 4º - O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

II - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO II
DA COMPETÊNCIA DA AVALIAÇÃO

Art. 5º - Compete à Secretaria Municipal de Administração a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho, através do Setor de Recursos Humanos. A Secretaria Municipal de Educação deverá fornecer todo apoio material e técnico, programas de treinamento, e outras providências necessárias ao seu desenvolvimento.

Art. 6º - A avaliação de desempenho será coordenada por uma Comissão Permanente composta por 3 (três) servidores efetivos, designados pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 1º - A cada membro da Comissão corresponderá um suplente, que substituirá o titular nos seus afastamentos e impedimentos.

§ 2º - O integrante da Comissão considerar-se-á impedido quando se tratar da avaliação própria, de cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau.

§ 3º - A Comissão Permanente terá um presidente que deverá ser escolhido dentre os membros titulares, por votação de todos os membros, o qual coordenará os trabalhos desenvolvidos pelo período de 02 (dois) anos, podendo ser reconduzido.

Art. 7º Compete à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho:

I - Coordenar todo o processo de avaliação de desempenho para fins de progressão na carreira;

II - Orientar os responsáveis pelos setores e as chefias imediatas quanto ao funcionamento, controle e avaliação do servidor;

III - Manter sob sua guarda, toda a documentação que compõe o processo de avaliação de desempenho do servidor, devidamente organizadas, numeradas e acondicionadas, até o término do processo de avaliação;

IV - Emitir lista sobre os servidores aprovados para obter a progressão por merecimento na carreira;

IV - Propor à Administração e/ou setor de pessoal possíveis ações corretivas, que poderão estar ligadas ao sistema de capacitação e desenvolvimento profissional, de concurso, de alocação e remoção de pessoal, de segurança e medicina ou outros relativos à política de gestão de pessoal.

Parágrafo único - A Comissão Permanente poderá requerer diretamente aos chefes imediatos dos servidores avaliados que sejam prestadas novas informações referentes a períodos inferiores a 06 (seis) meses, desde que justificadamente.

Art. 8º - Todas as decisões proferidas pela Comissão Permanente de Avaliação serão colegiadas, decidindo-se sempre por sua maioria.

§ 1º - O chefe imediato do servidor fornecerá à Comissão de Avaliação todas as informações necessárias.

§ 2º - Para cumprir o disposto no parágrafo anterior, o chefe imediato manterá um sistema de fichas de cada servidor que se encontra em avaliação, onde serão anotadas as ocorrências que julgar oportunas, sejam de aspectos positivos ou negativos.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 9º - A Avaliação Periódica de Desempenho será um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor da Educação, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação, como critério para a evolução funcional, como critério para a aquisição de estabilidade no serviço público e para fins de instrumentalizar ações contra servidores com desempenho insatisfatório, compreendendo:

- I - assiduidade;
- II - avaliação de competências.

Art. 10. Todos os servidores efetivos e em estágio probatório passarão pela Avaliação Periódica de Desempenho, desde que tenham no mínimo 6 (seis) meses de efetivo exercício no Município de Caconde.

Art. 11. Não são considerados como de efetivo exercício, a que se refere o artigo anterior, os dias em que o servidor afastar-se do trabalho nas seguintes hipóteses:

- I - falta;
- II - licença para tratamento de saúde;
- III - acidente de trabalho e doenças ocupacionais;
- IV - prisão com efeitos legais.

Art. 12. A pontuação máxima da Avaliação Periódica de Desempenho será de 80 (oitenta) pontos, sendo descontado deste total o número de pontos correspondentes à aferição da assiduidade.

SEÇÃO I DA ASSIDUIDADE

Art. 13. A assiduidade será aferida conforme Anexo I, através das informações de registro de frequência constantes do Sistema de Recursos Humanos.

Parágrafo único - A assiduidade refere-se às faltas e aos atrasos, excetuando-se os afastamentos legais.

SEÇÃO II DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Art. 14. A avaliação de competências ocorrerá a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Educação da Estância Climática de Caconde.

Parágrafo único - Competências são atributos pessoais e comportamentais de trabalho que levam a prever a capacidade de uma pessoa em desempenhar com sucesso determinada atividade.

Art. 15. A avaliação de competências será composta por 8 competências:



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

I – Trabalho em equipe: colabora efetivamente com a equipe, trabalhando de forma estruturada, disciplinada e integrada, com foco em resultados.

II – Produtividade: Desenvolve trabalhos em tempo razoável conforme a complexidade do trabalho, considerando a quantidade, o cumprimento de prazos, bem como a responsabilidade pelas atividades desenvolvidas, a realização dos trabalhos planejados e o cumprimento de objetivos ou metas.

III – Organização: Planeja e organiza adequadamente suas tarefas, materiais, documentos e outros que utiliza para realização de seu trabalho.

IV – Interação: Interage e mantém bom relacionamento com seus pares, superiores e outras equipes, contribuindo para o trabalho das outras áreas. Atende aos clientes interno e externo, de forma prestativa, segura e com competência técnica, dando resposta aos seus pedidos e sugestões, de modo a valorizar o relacionamento.

V – Comprometimento e resultados: comprometido e envolvido na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes do Município.

VI – Iniciativa e dinamismo: Atuar com vigor, determinação e espírito empreendedor, antecipando-se aos problemas, necessidades e oportunidades de trabalho, e procurando novos desafios e soluções, revelando disposição mesmo diante de circunstâncias adversas.

VII – Conhecimento: Conhece, para determinada disciplina, os conteúdos a serem ensinados e sua tradução em objetivos de aprendizagem. Envolve os alunos em atividades de pesquisa, em projetos de conhecimento.

VIII – Empatia: Identifica-se com outra pessoa, sente o que ela sente, apreende do modo como ela apreende.

Art. 16. Cada competência terá 2 (dois) indicadores, conforme Anexo II, que serão pontuados com notas de 5 (cinco) a 1 (um).

Parágrafo Único - Para cada indicador de desempenho será atribuída uma pontuação, de acordo com os conceitos abaixo:

- I - acima das expectativas: 5 pontos;
- II - dentro das expectativas: 4 pontos;
- III - expectativas parciais: 3 pontos;
- IV - abaixo das expectativas: 2 pontos;
- V - muito abaixo das expectativas: 1 ponto.

Art. 17. O desempenho será aferido através da média aritmética das avaliações realizadas por: um superior direto; dois servidores em posição lateral ao avaliado; e uma autoavaliação.

Art. 18. O Presidente da Comissão nomeará um servidor para fazer o cadastro dos servidores da Educação e o apontamento de cada avaliador depois de realizados os sorteios necessários no Sistema de Avaliação de Desempenho. A Comissão Permanente coordenará todo o processo de cadastro.

Parágrafo Único - As listas serão sigilosas para manter a imparcialidade nas avaliações, não podendo o servidor nomeado para fazer o cadastro divulgar qualquer informação sobre os avaliadores.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 19. O avaliador pode declarar-se impedido ou suspeito, devendo manifestar-se por meio de requerimento endereçado ao Setor de Recursos Humanos, devidamente fundamentado, no prazo de até 5 (cinco) dias anteriores a avaliação, podendo ser substituído.

§ 1º Considera-se impedido para efeitos de avaliação o servidor que esteja avaliando cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha ou colateral até o segundo grau.

§ 2º Reputa-se suspeito quando o servidor for amigo íntimo ou inimigo capital do servidor avaliado; quando for credor ou devedor seu ou de seu cônjuge ou parentes; receber dádivas; ter interesse na avaliação em seu favor ou por qualquer motivo declarado íntimo, desde que, devidamente fundamentado.

Art. 20. Os formulários de avaliação serão disponibilizados no Sistema de Avaliação de Desempenho para preenchimento por um período de 20 (vinte) dias, incluindo o prazo para o cadastramento mencionado no parágrafo anterior. O Formulário de Avaliação é o constante do Anexo IV.

§ 1º - Cada avaliador é responsável pelo preenchimento da Avaliação no prazo previsto anteriormente.

§ 2º - É obrigatório justificar as notas de cada competência.

SEÇÃO III DA PONTUAÇÃO

Art. 21. A pontuação final da Avaliação Periódica de Desempenho será a média aritmética da pontuação das Avaliações de Competências menos o número de pontos correspondentes à aferição da assiduidade.

Art. 22. Conforme o total de pontos de que trata o artigo anterior, o servidor será classificado em um de 5 (cinco) níveis de desempenho, conforme o Anexo III.

Art. 23. O servidor poderá acumular pontos positivos ou negativos dependendo do Nível de Desempenho que tenha alcançado:

- I – Nível 5: 1 ponto positivo;
- II – Nível 4: ½ ponto positivo;
- III – Nível 3: 0 ponto;
- IV – Nível 2: ½ ponto negativo;
- V – Nível 1: 1 ponto negativo.

SEÇÃO IV DO RESULTADO E DO RECURSO

Art. 24. A Comissão Permanente terá 30 (trinta) dias para averiguar os resultados e publicá-los.

Parágrafo Único – O Formulário de Resultado de Avaliação ficará disponível por 15 (quinze) dias úteis para consulta.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 25. Na hipótese de o servidor não concordar com a pontuação final, poderá interpor recurso.

§ 1º O recurso fundamentado deverá ser protocolado no Setor de Protocolo, em até 10 (dez) dias úteis do último dia da consulta de resultados.

§ 2º O recurso será encaminhado ao Setor de Recursos Humanos, que o instruirá e remeterá ao Secretário Municipal de Administração em até 10 (dez) dias úteis.

§ 3º O Secretário Municipal de Administração terá até 10 (dez) dias úteis para decidir sobre o recurso.

§ 3º Da decisão proferida pelo Secretário Municipal de Administração não caberá recurso.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 26. Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional, será realizada semestralmente durante os três anos do Estágio Probatório do servidor e será realizada no mesmo formato da Avaliação Periódica de Desempenho, com a diferença de ocorrer semestralmente e os servidores em estágio serão enquadrados nas datas determinadas dependendo do seu ingresso no serviço público.

Art. 27. As duas aplicações da Avaliação Especial de Desempenho ocorrerão da seguinte forma:

I – A primeira será no início de julho e incluirá os servidores que entraram no serviço até 31 de dezembro do ano anterior ao da avaliação;

II – A segunda será no início de janeiro do ano posterior e incluirá os servidores que entraram no serviço até 30 de junho do ano anterior ao da avaliação.

CAPÍTULO III DAS IMPLICAÇÕES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 28. Para ser habilitado à promoção horizontal o servidor necessitará alcançar 2 (dois) pontos positivos nas Avaliações de Desempenho anuais e os demais requisitos estabelecidos na Lei Complementar nº 00/2024, Estatuto do Magistério e do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos Municipais do Magistério.

Art. 29. Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que serão promovidos conforme estipula a Lei Complementar nº 00/2024.

Art. 30. O servidor promovido evoluirá um nível na classe em que se encontra na tabela de vencimento, conforme tabelas estabelecidas no Anexo III da Lei Complementar nº 00/2024.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 31. A promoção vertical é a passagem de uma Classe para a Classe imediatamente superior, mediante qualificação e avaliação de desempenho.

Parágrafo único - Para efeitos da promoção Vertical, o servidor será promovido ao nível I da classe imediatamente superior àquela em que se encontra, independentemente do nível em que se encontra.

Art. 32. Está habilitado à promoção vertical o servidor que acumular 5 (cinco) pontos positivos nas Avaliações de Desempenho anuais, houver obtido qualificação profissional, segundo as exigências dispostas no Anexo IV da Lei Complementar nº00/2024 e os demais requisitos estabelecidos na supracitada lei.

SEÇÃO III DA AQUISIÇÃO DA ESTABILIDADE

Art. 33. Para aquisição da estabilidade no serviço público, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, deverá ser considerado APTO na Avaliação Especial de Desempenho, a ser realizada durante o estágio probatório.

Art. 34. Está habilitado à aquisição de estabilidade no serviço público o servidor:

I - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Estágio Probatório;

II - que não tiver obtido nenhum ponto negativo nas Avaliações Especiais de Desempenho anuais.

Art. 35. Será demitido o servidor público em estágio probatório a quem for atribuído pelo menos 1 ponto negativo nas avaliações Especiais de Desempenho realizadas durante seu estágio probatório.

§ 1º - O servidor será notificado do resultado da avaliação de seu estágio probatório e da decisão de sua exoneração, podendo solicitar reconsideração para o Secretário Municipal de Administração no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 2º - Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico voluntário, no prazo de 10 (dez) dias úteis, na hipótese de confirmação do resultado da avaliação e a manutenção da decisão de exoneração.

SEÇÃO IV DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 36. Será instaurado um Processo Administrativo Disciplinar para perda do cargo público contra o servidor que atingir 2 (três) pontos negativos nas Avaliações de Desempenho anuais em sequência ou intercalados em um período de 6 (seis) anos.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 37. O Processo de que trata o artigo anterior seguirá o trâmite estabelecido na Lei Complementar nº __/2025, o Regime Jurídico e Estatuto do Servidor Público da Estância Climática de Caconde.

Parágrafo Único - Fica assegurado ao servidor de que trata este artigo o direito ao contraditório e à ampla defesa, nos termos da Constituição Federal.

Art. 38. Tendo as autoridades decidido pela demissão do servidor, mesmo depois de exercido seu direito à defesa e de recurso, será demitido o servidor.

SEÇÃO V DA DESTITUIÇÃO DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 39. Será dispensado da Função Gratificada de Confiança o servidor que tiver ½ (meio) ponto negativo nas Avaliações de Desempenho anuais.

SEÇÃO V DAS AÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR

Art. 40. Caberá ao Secretário Municipal de Educação analisar os resultados dos servidores nas Avaliações de Desempenho anuais para verificar fraquezas e deficiências funcionais que precisam ser trabalhadas.

Art. 41. Todas as considerações feitas pelo Secretário Municipal de Educação serão enviadas ao Setor de Recursos Humanos para a elaboração de um Programa de Formação e Desenvolvimento do servidor a ser aplicado na Educação no próximo ano.

Art. 42. O Poder Executivo Municipal procederá à regulamentação da elaboração e da aplicação do Programa citado no artigo anterior.

CAPÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 43. Os prazos previstos nesta Lei Complementar começam a contar a partir da data da notificação pessoal ou da publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º - Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.

§ 2º - Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos nesta Lei Complementar não serão prorrogados.

Art. 44. A concessão da progressão por merecimento ao servidor considerado aprovado na avaliação de desempenho será efetivada mediante Portaria emitida pelo Chefe do Executivo.

Art. 45. Fica instituído o Formulário de Avaliação de Desempenho, constante do anexo IV desta Lei.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 46. Compete aos servidores municipais designados para compor a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho zelar pela lisura e credibilidade do sistema ora regulamentado, assumindo o compromisso de imparcialidade e isenção emocional.

Art. 47. Os casos omissos nesta Lei serão resolvidos pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, bem como pelo Secretário Municipal de Administração ou, ainda, Coordenador do Setor de Recursos Humanos, e referendados pelo Chefe do Executivo.

Art. 48. A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverá estar nomeada pelo Chefe do Poder Executivo no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 49. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 50. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 51. Esta lei entra em vigor na data da publicação.

Sanciono esta Lei

José Afonso de Paiva
Prefeito Municipal