



# Prefeitura de SOROCABA

Sorocaba, 16 de maio de 2018.

SAJ-DCDAO-PL-EX- 041/2018

Processo nº 12.961/2018

Excelentíssimo Senhor Presidente:

Tenho a honra de encaminhar à apreciação e deliberação de Vossa Excelência e Dignos Pares, o incluso Projeto de Lei que estabelece regras para o Sistema de Evolução Funcional, institui a Avaliação de Desempenho e dá outras providências.

O presente Projeto de Lei destina-se à implantação da ferramenta de avaliação de desempenho profissional para o servidor estável, vinculada ao Sistema de Evolução Funcional, sendo uma das principais etapas do Plano de Governança e Motivação – PGM, lançado em março de 2017, tendo por principal objetivo: o reconhecimento, a valorização e a premiação aos servidores com o melhor desempenho profissional.

A avaliação de desempenho profissional é uma ferramenta importante para a gestão das pessoas e dos processos que envolvem a Administração Pública e tem como finalidade acompanhar o desempenho e, principalmente, o desenvolvimento profissional dos funcionários de modo a identificar, entre outros fatores, o cumprimento de procedimentos, definição de programas estratégicos de formação e aperfeiçoamento de relacionamento interpessoal, além de analisar a qualidade do trabalho realizado pelos servidores em seus cargos de origem, de modo a identificar se as ações desenvolvidas pelos avaliados estão alinhadas às ações relacionadas às Políticas Públicas e ao Plano de Governo.

Vinculada à implantação de avaliação de desempenho, o Projeto de Lei objetiva também a revisão da legislação que rege o atual Sistema de Evolução Funcional, criado pela Administração Municipal com o intuito de premiar os servidores públicos após a análise anual dos critérios “assiduidade” e “capacitação”, regulamentado pela Lei nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991 e Lei nº 8.346, de 27 de dezembro de 2007, aplicada a todos os servidores estáveis do Quadro Geral da Administração Direta e Indireta que trata da **PROMOÇÃO** (alteração de referência) e a Lei nº 4.599, de 6 de setembro de 1994 aplicada somente aos servidores integrantes do Quadro do Magistério que trata da **PROGRESSÃO** (alteração de Nível) .

Há mais de duas décadas da elaboração das regras para alteração de nível para os integrantes do Quadro do Magistério (1994) e mais de uma década da elaboração das regras atuais para alteração de referência (2007), priorizava-se a formação e a capacitação dos servidores para fins de Evolução Funcional. Evidente que a formação dos servidores públicos não perdeu a sua importância com o passar dos anos, pelo contrário, com o aumento da demanda de serviços oferecidos à população, a necessidade de profissionalizar e aperfeiçoar os processos de trabalho o estímulo à capacitação dos servidores tornou-se indispensável. Contudo, o reconhecimento, mérito e premiação dos servidores públicos não podem ocorrer apenas e tão somente com base nos certificados de conclusão de cursos apresentados pelos mesmos.

A Administração Municipal propõe a manutenção da regra atualmente vigente para fins de **PROMOÇÃO** (alteração de referência), na qual está estabelecida a necessidade de o servidor acumular 150 pontos para a alteração de cada referência. Entretanto, se propõe a reestruturação da Evolução Funcional que a pontuação da avaliação de desempenho, prevista no Projeto de Lei seja um dos critérios para o cômputo dos 150 pontos, estando sendo proposta também a revisão dos critérios e pontuação atribuída à “assiduidade” e “capacitação” dos servidores.

Outro importante avanço que este Projeto de Lei apresenta para a valorização e o reconhecimento do desempenho profissional do servidor é a aplicação da equidade e da isonomia de tratamento, visto que está sendo proposto o mesmo valor pecuniário de 5% (cinco por cento) para cada referência, destinada a todos os servidores indistintamente. Também está prevista a ampliação de



# Prefeitura de SOROCABA

SAJ-DCDAO-PL-EX- 041/2018 – fls. 2.

9 (nove) para 12 (doze) referências, propiciando o reconhecimento profissional e, conseqüentemente, ampliação da permanência do servidor por maior tempo no serviço público, reduzindo a rotatividade por falta de expectativa na carreira.

Igualmente importante para a garantia da qualidade dos serviços prestados, ao bom desempenho profissional, a valorização e a premiação dos servidores é o comprometimento com a assiduidade. Portanto, está sendo mantido o critério “assiduidade” de 10 dias de afastamento por ano, conforme regra atualmente estabelecida, sendo que, atendida esta exigência, serão somados 50 pontos ao valor alcançado pelo servidor na avaliação de desempenho. No entanto, estará inabilitado a participar da Evolução Funcional o servidor que apresentar pontuação inferior a 40 pontos por ano.

Atendidos os requisitos estabelecidos para pontuação dos critérios “avaliação de desempenho” e “assiduidade”, serão analisados os certificados de conclusão de cursos apresentados pelos servidores para fins de pontuação no quesito “capacitação”, para fins de concessão da **PROMOÇÃO** (alteração da referência).

Para fins de **PROGRESSÃO** (alteração de nível), a Administração Municipal também propõe que o atendimento aos requisitos estabelecidos para pontuação dos critérios “avaliação de desempenho” e “assiduidade”, observando-se as mesmas regras para a análise dos certificados de conclusão de cursos apresentados pelos servidores para fins de pontuação no quesito “capacitação”.

Nos termos do artigo 63 da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, por meio do Projeto de Lei fica estabelecido o Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO, que deverá ser integrado ao Sistema de Evolução Funcional, proposto pelo presente Projeto de Lei e, destina-se à capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Sorocaba, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com a avaliação de desempenho e, obedecerá aos pressupostos contidos neste Projeto de Lei.

Por fim, para que não ocorra nenhum prejuízo aos servidores, a Administração Municipal propõe, em sua regra transitória, o enquadramento dos servidores nos níveis e referências compatíveis a Evolução Funcional adquirida antes da vigência desta Lei.

Diante de todo o exposto, estando devidamente justificado o presente Projeto de Lei, conto com o apoio dessa E. Casa de Leis no sentido de transformá-lo em Lei, solicitando que a apreciação do mesmo se dê em **REGIME DE URGÊNCIA** previsto na Lei Orgânica do Município.

Aproveito a oportunidade para reiterar protestos da mais elevada estima e consideração.

Atenciosamente,

JOSÉ ANTONIO CALDINI CRESPO  
Prefeito Municipal

Ao  
Exmo. Sr.  
RODRIGO MAGANHATO  
DD. Presidente da Câmara Municipal de  
SOROCABA  
PL Estabelece regras Sistema de Evolução Funcional.



# Prefeitura de SOROCABA

PROJETO DE LEI Nº 126/2018

(Estabelece regras para o sistema de Evolução Funcional previsto na Lei nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991, institui a avaliação de desempenho e dá outras providências.)

A Câmara Municipal de Sorocaba decreta:

## **TÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES** **CAPÍTULO I – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Para os efeitos desta Lei consideram-se as definições do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba e as dos incisos deste artigo:

I - SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO POR PONTOS - O método que permite avaliar e definir classes de vencimento/níveis e a posição relativa de cada carreira, com base em suas atribuições e nos requisitos para o seu preenchimento;

II - REFERÊNCIAS - São os valores progressivos componentes de cada Classe de Vencimentos/Nível, representadas numericamente, em conjuntos de referências com valores crescentes, atribuídos a um cargo a partir da hierarquia funcional obtida através do Sistema de Classificação por Pontos;

III - CLASSE DE VENCIMENTO - O conjunto de referências com valores crescentes, atribuídos a um cargo a partir da hierarquia funcional obtida através do Sistema de Classificação por Pontos;

IV - NÍVEL - É a subdivisão dos cargos, de acordo com a titulação;

V - SALÁRIO-BASE - É a retribuição pecuniária básica, atribuída por Lei, e paga mensalmente ao empregado público pelo desempenho de suas atribuições e/ou atividades;

VI - VENCIMENTO - A retribuição pecuniária básica, representada pelo valor da Referência em que estiver posicionado o servidor, na Classe de Vencimentos/Nível do seu cargo, paga mensalmente ao funcionário público pelo exercício do mesmo;

VII - REMUNERAÇÃO - O vencimento ou salário-base acrescido das vantagens pecuniárias a que o servidor tenha direito e será paga sempre até o último dia útil do mês;

VIII - EVOLUÇÃO FUNCIONAL - A movimentação do servidor público da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, dentro do sistema instituído pelo Plano de Carreiras, compreendendo:

a) PROMOÇÃO - É a movimentação do servidor no sentido horizontal de uma referência para outra, no âmbito da mesma Classe de Vencimentos/Nível;

b) PROGRESSÃO - É a movimentação do servidor, de uma Classe de Vencimentos/Nível para outra, dentro do mesmo cargo;

c) ACESSO - É a movimentação do servidor, através de concurso de acesso na forma da Lei, de uma Categoria para outra no âmbito do Cargo, na mesma carreira.

IX - CONCURSO DE ACESSO - É o processo seletivo interno, de provas e títulos, realizado para o provimento de cargos de acesso, que se encontrem vagos, na forma da Lei;



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 2.

X - QUADRO PERMANENTE - Quadro funcional, integrado por todos os funcionários Públicos da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Sorocaba, subdividido em Quadros específicos, que serão quatro (04):

a) QUADRO DA PREFEITURA - Integrado pelos cargos e carreiras lotados na Administração Direta do Município;

b) QUADRO DO SAAE: Integrado pelos cargos e carreiras lotados no Serviço Autônomo de Água e Esgoto de Sorocaba– SAAE;

c) QUADRO DA FUNSERV: integrado pelos cargos e carreiras lotados na Fundação de Seguridade Social dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba;

d) QUADRO DOS CARGOS DE CONFIANÇA - Integrado por todos os Cargos de Confiança, ou seja, Cargos em Comissão e Funções Gratificadas, da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Município e suas respectivas lotações.

1. CARGOS DE CONFIANÇA - São aqueles de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo, com sua denominação, número, nível hierárquico e remuneração fixados em Lei e que serão de dois (02) tipos:

i. CARGOS EM COMISSÃO - de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Executivo;

ii. FUNÇÕES GRATIFICADAS - para as quais o Chefe do Executivo pode nomear Funcionários Públicos Municipais, respeitadas as qualificações necessárias.

XI - RECONDUÇÃO - é o ato pelo qual o funcionário retorna ao cargo de origem;

XII - REINTEGRAÇÃO - é o reingresso no serviço público municipal de funcionário demitido, com ressarcimento dos prejuízos, em virtude de decisão administrativa ou judicial transitada em julgado;

XIII - REVERSÃO - é o retorno do funcionário ao serviço público municipal, após verificação de que não mais subsistem os motivos determinantes da aposentadoria;

XIV - READAPTAÇÃO - é a investidura do funcionário em cargo de atribuições e responsabilidades mais compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física, psíquica, e/ou intelectual, respeitada a habilitação profissional necessária;

XV - REMOÇÃO - é a passagem do funcionário de uma para outra unidade administrativa, ou de um para outro órgão, dentro da mesma unidade administrativa;

XVI - SUBSTITUIÇÃO - É o preenchimento temporário de um cargo ou função gratificada em virtude de impedimento do titular;

XVII - APROVEITAMENTO - é o retorno a cargo público, de funcionário colocado em disponibilidade.

§ 1º O quadro permanente da Administração Direta, Autárquica e Fundacional deve ser gerido considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 3.

I – o ambiente público e a função social da Prefeitura de Sorocaba, que deve manter estrutura organizada para atender às necessidades dos usuários bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;

II - a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;

III – a valorização do servidor público municipal;

IV - a cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia do acesso à informação;

V - a qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;

VI - organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Prefeitura de Sorocaba;

VII – articulação das carreiras e dos cargos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos baseados nas necessidades dos usuários da Prefeitura de Sorocaba;

VIII - investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta Lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional;

IX - garantia da oferta contínua de programas de capacitação;

X - avaliação de desempenho profissional dos servidores municipais de Sorocaba, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios a serem regulamentados por Decreto.

§ 2º Esta Lei não se aplica aos servidores ocupantes dos empregos por tempo determinado e ao quadro especial de empregos efetivos, constituído na forma do artigo 198 da Constituição Federal<sup>1</sup>.

Art. 2º A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro de pessoal corresponde ao quantitativo total de vagas previstas em Lei, e, a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura de Sorocaba, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

Parágrafo único. Nos prazos determinados pela Secretaria da Fazenda - SEFAZ, ou outra que venha a sucedê-la como responsável pelo planejamento orçamentário, o gestor de pessoal encaminhará a proposta a que se refere este artigo para a inclusão no projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias e no projeto de Lei Orçamentária Anual do Município, para a vigência do exercício seguinte.

---

<sup>1</sup> “Art. 198 - .....

§ 4º Os gestores locais do sistema único de saúde poderão admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação. (Parágrafo acrescido pela Emenda Constitucional nº 51, de 2006)”



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 4.

## **TÍTULO II – DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA** **CAPÍTULO I – DAS FORMAS DE PROMOÇÃO E PROGRESSÃO**

Art. 3º Promoção e Progressão e Acesso são os institutos pelo qual o servidor público municipal estável desenvolve-se na carreira a que pertence, mudando de referência e Classe de Vencimentos/Nível, nas seguintes formas:

I – Promoção em Crescimento Horizontal e por mérito profissional;

II – Progressão por Crescimento Vertical por Titulação e por mérito profissional; e

III – Concurso de Acesso.

§ 1º É vedada a aplicação das formas de promoção e progressão previstas neste artigo ao servidor em estágio probatório.

§ 2º A concessão das formas de Promoção e Progressão disciplinadas nesta Lei depende, além dos critérios e requisitos que lhes são peculiares, de disponibilidade orçamentária na forma da legislação vigente.

§ 3º Os procedimentos de Promoção e Progressão ocorrerão, preferencialmente, no mês de junho, intercalados os procedimentos previstos nos incisos I e II, deste artigo, considerando os exercícios anteriores e respeitados os limites de gastos com pessoal, definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 4º Cada referência será concedida mediante a soma de 150 (cento e cinquenta) pontos, sendo que o Padrão de Vencimento possuirá 12 (doze) referências horizontais, representadas numericamente, com valores pecuniários crescentes.

§ 1º O valor pecuniário de cada referência será acrescido de 5% (cinco por cento) do valor da referência anterior.

§ 2º O valor pecuniário de cada Classe de Vencimento/Nível será assim corrigido:

a) Nível A - doze referências, corrigidas com 5% da referência anterior;

b) Nível I – com acréscimo de 7% (sete por cento) ao nível anterior e doze referências, corrigidas 5% da referência anterior;

c) Nível II – com acréscimo de 4 % (quatro por cento) ao nível anterior e doze referências, corrigidas 5% da referência anterior;

d) Nível III – com acréscimo de 15% (quinze por cento) ao nível anterior e doze referências, corrigidas 5% da referência anterior;

e) Nível IV – com acréscimo de 15% (quinze por cento) ao nível anterior e doze referências, corrigidas 5% da referência anterior.

Art. 5º A evolução funcional, obedecidas às condições fixadas nesta Lei, será garantida a todos os integrantes do Quadro da Prefeitura, do Quadro do SAAE e do Quadro da Funserv e dar-se-á por Crescimento Horizontal e Vertical e Acesso.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 5.

Art. 6º Os cargos cujo requisito de ingresso seja Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Médio Técnico Profissionalizante serão hierarquizados com 05 (cinco) níveis, de acordo com a titulação.

- a) Nível A – Curso correspondente ao requisito para ingresso;
- b) Nível I – Curso de Graduação;
- c) Nível II - Curso de Pós-Graduação, em nível de Aperfeiçoamento e/ou Especialização relacionado à área da atuação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- d) Nível III – Curso de Pós-graduação relacionado à área da atuação, em nível de Mestrado;
- e) Nível IV – Curso de Pós-Graduação relacionado à área da atuação, em nível de Doutorado.

Art. 7º Os cargos cujo requisito de ingresso seja Nível Superior serão hierarquizadas com 04 (quatro) níveis estabelecidos de acordo com a titulação:

- a) Nível I – Curso de Graduação correspondente ao requisito para ingresso;
- b) Nível II - Curso de Pós-Graduação, em nível de Aperfeiçoamento e/ou Especialização relacionado à área da atuação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;
- c) Nível III – Curso de Pós-graduação relacionado à área da atuação, em nível de Mestrado;
- d) Nível IV – Curso de Pós-Graduação relacionado à área da atuação, em nível de Doutorado.

## Seção I – Da Evolução Funcional

Art. 8º Fica criada junto à Administração Direta, Comissão Permanente de Evolução Funcional, órgão de deliberação coletiva, responsável pelo acompanhamento, análise e decisão das situações relativas à evolução funcional dos servidores públicos municipais, quanto à promoção e progressão.

§ 1º A Comissão de que trata o “*caput*” será composta de cinco (5) membros, servidores estáveis, representantes da Secretaria responsável pela gestão de Recursos Humanos.

§ 2º A Comissão poderá criar Grupos de Trabalhos para execução de procedimentos necessários para evolução funcional.

§ 3º À Comissão prevista no “*caput*” deste artigo aplicam-se as disposições do artigo 130 da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, regulamentado pela Lei nº 3.893, de 12 de maio de 1992, e no artigo 3º da Lei nº 9.729, de 14 de setembro de 2011.

§ 4º Os demais órgãos da Administração Indireta, Autárquica e Fundacional estabelecerão suas Comissões próprias para execução dos procedimentos previstos no “*caput*” deste artigo.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 6.

Art. 9º A Promoção, ou Crescimento Horizontal, que consiste na movimentação do servidor no sentido horizontal, de uma referência para outra, no âmbito da mesma Classe de Vencimentos/Nível, terá contagem de pontos, com base nos seguintes critérios:

- I - Assiduidade;
- II – Capacitação; e
- III – Avaliação de desempenho profissional.

Art. 10. O processo de Promoção ocorrerá a cada dois anos, preferencialmente no mês de junho, respeitado os limites de gastos com pessoal, definidos na Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 1º O período de apresentação de documentos para fins de capacitação será regulamentado pela Secretaria responsável pela gestão de Recursos Humanos.

§ 2º Poderá ocorrer a evolução funcional, previstas no “*caput*” deste artigo, fora da data ali prevista, quando da aposentadoria, onde haverá a contagem proporcional ao exercício em que se der.

§ 3º Para fins de Promoção, haverá contagem de pontuação do critério capacitação na forma da tabela prevista no Anexo I.

Art. 11. Deixará de contar pontos para fins de Promoção relativos à assiduidade e capacitação, por não ser considerado habilitado para participação deste procedimento, o servidor que no exercício a ser considerado se encontre em estágio probatório ou que tenha sofrido penalidade em processo disciplinar.

Parágrafo único. O servidor que for aprovado em seu estágio probatório deverá ter contagem proporcional, nos termos do artigo 18, § 3º desta Lei, relativa aos meses completos do exercício.

Art. 12. A Promoção só poderá ocorrer se o servidor não tiver sofrido punições disciplinares, ou quando da prescrição destas, na forma do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Sorocaba.

Art. 13. Para fins de assiduidade:

I - serão contados como dias trabalhados integralmente, os afastamentos em virtude de:

- a) férias;
- b) casamento, até 05 (cinco) dias;
- c) luto pelo falecimento do cônjuge ou companheiro, filhos e equiparados, pais, padrasto ou madrasta e irmãos, até 05(cinco) dias;
- d) alistamento militar, matrícula nos serviço militar do Município, júri e outros serviços obrigatórios por Lei;



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 7.

- e) licença maternidade;
- f) licença-adoção;
- g) licença paternidade;
- h) licença prêmio;
- i) o dia em que comparecer para alistamento eleitoral, nos termos da Lei respectiva;
- j) afastamento por processo administrativo, quando declarado inocente;
- k) licença para prestar serviço militar, quando incorporado.

II - serão contados como dias trabalhados integralmente, até o limite de 10 (dez) dias ao ano, somados todos os afastamentos em razão de:

- a) faltas abonadas;
- b) afastamento para tratamento da saúde - atestados médicos;
- c) o dia de doação de sangue, um dia a cada 12 (doze) meses;
- d) licença por motivo de doença em pessoa da família - LTPF;
- f) licença para tratar de interesse particular;
- g) licença especial;
- h) faltas justificadas.

III - haverá desconto de 0,3 (três décimos) de ponto ao dia em razão de:

- a) licença para tratamento de saúde (auxílio-doença);

IV - haverá desconto de cinco (5) pontos ao dia em razão de falta injustificada.

§ 1º Ultrapassado o limite de afastamentos previsto no inciso II, haverá desconto de um (1) ponto ao dia.

§ 2º Na ocorrência da licença prevista no inciso III deste artigo, a pontuação será aplicada observando-se o início do afastamento para tratamento de saúde, ficando esse período excluído das hipóteses previstas no inciso II, para efeitos do limite ali previsto.

§ 3º Não prejudicam a contagem de tempo para os interstícios necessários à Promoção e Progressão a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança, exercidos dentro da Administração Municipal;

Art.14. À Comissão Permanente de Evolução Funcional, juntamente com os Grupos de Trabalho, caberá a verificação da compatibilidade entre o cargo e a natureza do curso apresentado e observando-se os seguintes parâmetros:



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 8.

I - para os Grupos Ocupacionais AD, ADF, OP, GM e PA, os cursos deverão ser na área de atuação do cargo, dentro da amplitude das atividades desempenhadas na Administração Pública atendendo à norma regulamentadora vigente;

II - para o Grupo Ocupacional TS, os cursos deverão ser na área específica de atuação do cargo atendendo à norma regulamentadora vigente;

III - para o Grupo do Quadro do Magistério, os cursos deverão ser relacionados à área de atuação atendendo à norma regulamentadora vigente;

IV - para o Grupo da Saúde, os cursos deverão ser relacionados à área de atuação atendendo à norma regulamentadora vigente.

§ 1º Os cursos previstos no Anexo I, inferiores ao requisito do cargo de origem não serão pontuados.

§ 2º Os cursos do Anexo I deverão atender às normas regulamentadoras previstas pelo Ministério da Educação e/ou Governo Estadual, através de legislações próprias.

Art.15. Caberá recurso à Comissão Permanente de Evolução Funcional, em relação ao resultado da Evolução Funcional.

Parágrafo único. No caso da Administração Indireta, Autárquica e Fundacional, a competência de análise de recurso será da Comissão de cada órgão.

Art.16. É considerado habilitado para o processo de Promoção o servidor que:

I - tiver concluído o estágio probatório; e

II - não tiver sofrido pena disciplinar no exercício considerado.

Art. 17. Terá a Promoção o servidor que atingir os pontos estabelecidos para cada Classe de Vencimentos/Nível, a partir da soma dos critérios a seguir:

I - assiduidade: mínimo de 40 (quarenta) pontos por ano;

II – mínimo de 60 (sessenta) pontos em cada uma das avaliações de desempenho profissional anuais; e

III – capacitação: 50 pontos.

§ 1º A pontuação inferior ou excedente do total de pontos necessários ficará acumulada, podendo ser utilizada nos processos seguintes de Promoção.

§ 2º O acúmulo previsto no § anterior deixará de existir ao se atingir a última referência de cada Classe de Vencimentos/Nível.

§ 3º Para fins de aferição de pontuação, serão consideradas as médias individuais dos itens I e II, acrescidas com a pontuação do item III.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 9.

Art.18. A avaliação da assiduidade, para fins de Promoção, considerará os dias trabalhados em 12 (doze) meses, de janeiro a dezembro, anualmente.

§ 1º Os dias em que o funcionário estiver afastado, nas formas descritas pelos artigos 67<sup>2</sup> e 68<sup>3</sup> do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Sorocaba - Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, não serão considerados integralmente como dias trabalhados para efeitos da avaliação de Assiduidade, cuja apuração se dará na forma do artigo 19 desta Lei.

§ 2º Excetuam-se à regra do § anterior, os períodos de gozo previstos nos incisos I, II, III, V, IX, X, XI, XII, XIII e XV, do artigo 67 e os incisos I, II e IV do artigo 68 da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, nos termos de regulamento.

§ 3º Haverá contagem proporcional, considerando-se apenas os meses completos, nos casos de aquisição da estabilidade, cessação de exercício de cargo ou função diverso ao de origem e retorno de afastamentos legais.

Art. 19. A pontuação referente à Assiduidade será apurada, considerando o máximo anual de 50 (cinquenta) pontos e os seguintes critérios:

I - desconto de 0,3 (três décimos) de ponto ao dia, na ocorrência de auxílio-doença;

II - desconto de um (1) ponto ao dia, na ocorrência de afastamentos para tratamento de saúde, comprovados por atestados médicos e demais afastamentos, observada as regras dos §§ 1º e 2º do artigo 13 desta Lei, desde que ultrapassado o limite de 10 (dez) dias ao ano;

III - desconto de cinco (5) pontos ao dia, na ocorrência de faltas injustificadas.

---

<sup>2</sup> “Art. 67 - Serão considerados de efetivo exercício os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de:

- I - férias;
- II - casamento, até 05 (cinco) dias;
- III - luto pelo falecimento do cônjuge ou companheiro, filhos e equiparados, pais, padrasto ou madrasta e irmãos, até 05 (cinco) dias;
- IV - exercício de outro cargo no Município, de provimento em comissão na Administração Direta, autárquica e fundacional;
- V - alistamento militar, matrícula nos serviços militares do município, júri e outros serviços obrigatórios por Lei;
- VI - faltas abonadas, até 6 (seis) por ano;
- VII - desempenho de mandato de Diretor Sindical;
- VIII - desempenho de mandato legislativo ou Chefia do Poder Executivo;
- VIII - desempenho de mandato legislativo ou executivo;
- IX - afastamento para tratamento da saúde;
- X - licença maternidade;
- XI - licença - adoção;
- XII - licença - paternidade;
- XIII - licença - prêmio;
- XIV - o dia de doação de sangue, um dia a cada 12 (doze) meses;
- XV - o dia em que comparecer para alistamento eleitoral, nos termos da Lei respectiva;
- XVI - afastamento por processo administrativo, quando:
  - a) o funcionário for declarado inocente ou a pena imposta for de advertência;
  - b) os dias que excederem o total da pena de suspensão efetivamente aplicada.

<sup>3</sup> “Art. 68 Será interrompida a contagem para fins do direito às férias, adicional por tempo de serviço e sexta parte durante o tempo em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de:

- I - Licença para tratamento de saúde;
  - II - Licença para tratamento de doença profissional ou em decorrência de acidente no trabalho;
  - III - Licença por motivo de doença em pessoa da família;
  - IV - Licença para prestar serviço militar, quando incorporado;
  - V - Licença para tratar de interesses particulares;
  - VI - Licença especial;
  - VII - Disponibilidade.
- Parágrafo Único - Em havendo interrupção, o período desta será deduzido na contagem do tempo de serviço para efeitos do caput deste artigo.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 10.

Art. 20. A pontuação anual para o critério de capacitação será atribuída, sempre respeitada a relação de compatibilidade entre o cargo e a natureza do curso, observado o disposto no Anexo I desta Lei.

Art. 21. Os cursos de capacitação profissional só poderão ser utilizados uma única vez para efeitos de pontuação no processo de Promoção, valendo para o exercício em que forem apresentados, com os devidos comprovantes legais.

§ 1º Para fins de pontuação, fica estabelecido o limite de cinquenta (50) pontos para os cursos de capacitação de que trata o “*caput*” deste artigo;

§ 2º Serão pontuados os cursos relacionados nos itens 1, 2 e 3 do Anexo I desta Lei, desde que realizados nos últimos 2 (dois) anos de sua apresentação para fins de pontuação.

§ 3º Serão pontuados os cursos relacionados nos itens 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 e 11 do Anexo I desta Lei, não tendo prazo de validade.

Art. 22. Os titulares de cargo de provimento efetivo quando nomeados para cargo em comissão, designados para função de confiança ou que estejam em desempenho de mandato eleitoral ou sindical pontuarão 40 (quarenta) pontos por ano em assiduidade.

§ 1º Aplicam-se aos servidores mencionados no “*caput*” deste artigo as regras previstas nos incisos I e II do artigo 9º e incisos I e III do artigo 26 desta Lei.

§ 2º Perderão os pontos atribuídos os servidores de que trata este artigo que forem responsáveis pela realização e entrega da avaliação de desempenho de seus subordinados fora dos prazos determinados.

§ 3º Na mesma regra incidem os demais funcionários responsáveis pela realização e entrega da avaliação de desempenho fora dos prazos determinados, à razão de 10 pontos da pontuação final.

## **Seção II – Da Progressão ou Crescimento Vertical por Mérito Profissional e Titulação Profissional**

Art. 23. A Progressão consiste na passagem de uma Classe de Vencimentos/Nível para outra imediatamente superior, condicionado à disponibilidade orçamentária e financeira, de acordo com a presente Lei.

Art. 24. Os processos de progressão ocorrerão a cada quatro (4) anos, preferencialmente no mês de junho, e deles poderão participar o servidor público municipal ocupante de um dos cargos do quadro permanente da Prefeitura, SAAE e FUNSERV, que apresente resultado satisfatório, na média das avaliações de desempenho anuais ocorridas ao longo do quadriênio, segundo os mecanismos e os critérios previstos nesta Lei.

§ 1º Considera-se resultado satisfatório para efeito de progressão funcional, o mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média das quatro avaliações de desempenho profissional anuais anteriores.

Art. 25. Poderão participar da Progressão os servidores ativos, pertencentes aos Quadros da Prefeitura, SAAE e FUNSERV, desde que preenchidas as seguintes condições:



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 11.

I - ser estável;

II - estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta;

III – não tenha sofrido penalidade em processo disciplinar; e

IV - cumprir o interstício para a carreira, estabelecido por esta Lei.

Art. 26. O Procedimento de Crescimento Vertical será composto de 3 (três) partes:

I - assiduidade: mínimo de 40 (quarenta) pontos por ano;

II - 70% (setenta por cento) de aproveitamento na média das quatro avaliações de desempenho profissional anuais anteriores;

III - apresentação e validação de escolarização formal de acordo com os artigos 6º e 7º desta Lei.

§ 1º Na progressão o servidor público municipal será posicionado na nova Classe de Vencimentos/Nível, de acordo com o disposto no § 2º do artigo 4º desta Lei, mantida a referência da Classe de Vencimentos/Nível anterior.

§ 2º Para fins de progressão em virtude de obtenção de títulos formais de graduação, será considerado o requisito mínimo do Cargo.

Art. 27. Os processos de Progressão terão início no exercício de 2023.

## **TÍTULO III - DO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO CAPÍTULO I – DOS OBJETIVOS E DAS LINHAS DE DESENVOLVIMENTO**

Art. 28. Nos termos do artigo 63 da Lei nº 3.800, de 2 de dezembro de 1991, fica estabelecido o Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO, que deverá ser integrado ao Sistema de Evolução Funcional, estabelecido pela presente Lei.

Art. 29. O Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO será coordenado pela Escola de Gestão Pública – EGP, criada pelo Decreto nº 17.937, de 19 de novembro de 2009, denominada de “DR. JOSÉ CAETANO GRAZIOSI”, pela Lei nº 8.775, de 10 de junho de 2009, está vinculada à Secretaria de Recursos Humanos, Divisão de Desenvolvimento de Pessoas/Seção de Treinamento, para fins de vinculação orçamentária e de acompanhamento e desenvolvimento de todas as ações e procedimentos estabelecidos por esta Lei e Decreto regulamentador, no que couber.

Art. 30. O Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO destina-se à capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Sorocaba, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com a avaliação de desempenho e, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei, em especial os dispostos no artigo 1º, § 1º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

I – conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito, na construção de metas institucionais e, enquanto profissional atuante no aparato estatal, na concretização do planejado;



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 12.

II – preparar os servidores públicos municipais para desenvolverem-se na carreira, capacitá-los profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença e, contribuir para a superação da alienação do trabalho, que caracteriza o trabalho individual desarticulado;

III – preparar os servidores para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus referenciais a satisfação dos usuários dos serviços da Prefeitura de Sorocaba e a busca da eficácia no cumprimento da função social.

## **CAPÍTULO II – DO FUNCIONAMENTO DO SICAPRO**

Art. 31. Fica criada a Comissão Permanente de Treinamento e Desenvolvimento junto a Secretaria de Recursos Humanos para análise, acompanhamento e demais procedimentos inerentes à execução do Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO, sendo composta por:

I - Presidente – Chefe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas;

II - 2 Titulares - Integrante da Comissão Permanente de Evolução Funcional;

III - 2 Titulares - Escola de Gestão Pública.

Parágrafo único. A Comissão Permanente de Treinamento e Desenvolvimento poderá instituir Grupo de Trabalho com a participação de servidores de outras secretarias para dar suporte aos trabalhos da Comissão.

Art. 32. Se assim convier, os programas de capacitação poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições externas, mediante celebração de convênios ou contratações.

Art. 33. Os cursos gerais e específicos de cada Secretaria deverão atender a todas as especificações do SICAPRO e do Sistema de Evolução Funcional, como a compatibilidade da grade curricular do curso com a função servidor, para fins de análise e obtenção de autorização por parte da Comissão Permanente de Treinamento e Desenvolvimento.

Art. 34. Os servidores estáveis, ocupantes dos cargos do quadro da Prefeitura, SAAE e FUNSERV, na forma do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, poderão exercer parcial ou totalmente a sua jornada de trabalho em atividades de capacitação e formação profissional, realizando atividades técnicas, administrativas e de monitoria, ministrando aulas ou atuando como instrutores técnicos, desde que haja autorização da Secretaria, Autarquia ou Fundação Municipal a que está vinculado.

Art. 35. Os recursos para financiamento do Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO deverão compor a proposta orçamentária anual, tendo como referência o valor nunca inferior a 0,1% (um décimo percentual) do dispêndio da folha de pagamento do pessoal ativo.

## **CAPÍTULO III – DO AFASTAMENTO PARA CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO**

Art. 36. A critério da Administração, tendo em vista o planejamento institucional ou a necessidade de serviço, poderá ser concedido ao servidor do quadro permanente da Prefeitura, SAAE e FUNSERV, afastamento para participação em congressos, seminários, atividades diversas de capacitação, desde que atendidos os requisitos contidos na regulamentação Sistema de Capacitação Profissional – SICAPRO.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 13.

## **TÍTULO IV – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL** **CAPÍTULO I – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL E SEUS OBJETIVOS**

Art. 37. Fica instituída realização anual de avaliação de desempenho profissional para servidores estáveis, que se caracterizará como processo participativo, integrador e solidário, abrangendo a avaliação institucional da Prefeitura, SAAE e FUNSERV.

Art. 38. A aplicação de avaliação de desempenho profissional, que deverá ser articulada com o planejamento institucional e com o Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO, obedecerá aos pressupostos contidos nesta Lei, em especial os dispostos no artigo 1º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

I – fornecer elementos para avaliação da política de pessoal e subsidiar os programas de melhoria do desempenho gerencial;

II – identificar a demanda de capacitação e aperfeiçoamento à luz das metas e objetivos contidos no planejamento institucional;

III – identificar a relação entre desempenho e a qualidade de vida do servidor público municipal;

IV – fornecer elementos para o aprimoramento das condições de trabalho;

V – propiciar o autodesenvolvimento do servidor e assunção do papel social que desempenha, como servidor público e no âmbito do seu ambiente organizacional; e

VI – subsidiar o planejamento institucional da prefeitura municipal, visando aprimorar as metas, os objetivos e o desenvolvimento organizacional.

Parágrafo único. O disposto neste título para o programa de avaliação de desempenho, não se confunde com o processo disciplinar e, não pode ser aplicado para os fins do inciso III, do §1º, do artigo 41 da Constituição Federal.

## **CAPÍTULO II – DA IMPLANTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL**

Art. 39. A avaliação de desempenho profissional será aplicada pela Secretaria de Recursos Humanos/Divisão de Desenvolvimento de Pessoas/Seção de Avaliação Funcional, observados os seguintes procedimentos:

I – realizar o planejamento anual de implantação e manutenção do sistema de avaliação nos diversos ambientes organizacionais;

II – sistematizar o resultado, visando ao subsídio do Sistema de Capacitação Profissional - SICAPRO e aperfeiçoamento e ao planejamento institucional;

III – prestar o suporte necessário à implantação do programa de avaliação nos diversos ambientes organizacionais;

IV – dar publicidade dos atos e procedimentos à execução da presente Lei.

## **CAPÍTULO III – DOS INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO**



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 14.

Art. 40. A avaliação de desempenho profissional baseia-se no planejamento institucional, em seus diversos níveis, desde o nível central até as equipes de trabalho e, no dimensionamento dos recursos e das condições de trabalho, necessários à realização de cada uma das atividades, constante nos instrumentos de avaliação, que serão estabelecidos por meio de Decreto regulamentador.

## **CAPÍTULO IV – DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO** **Seção I – Das responsabilidades**

Art. 41. A chefia é responsável pelo acompanhamento do desempenho profissional do servidor devendo garantir aplicação da avaliação de desempenho e cumprimento dos prazos e procedimentos estabelecidos pela presente Lei e normas complementares.

Parágrafo único. A chefia será responsabilizada por descumprimento do “*caput*” deste artigo na forma da Lei que instituiu o regime jurídico dos servidores.

## **Seção II – Da Avaliação de Desempenho**

Art. 42. As avaliações de desempenho profissional serão realizadas anualmente pela Chefia Imediata com anuência da Chefia Mediata do servidor.

Parágrafo único. São recomendáveis que, ao longo do ano, sejam realizadas avaliações parciais visando à identificação e à superação de problemas, buscando a consecução dos planos pactuados e conseqüentemente ao bom atendimento do cidadão usuário.

## **TÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS TRANSITÓRIAS**

Art. 43. Para efeitos de evolução funcional a partir da vigência desta Lei não serão permitidas reapresentações de documentos já utilizados nos processos anteriores de Evolução Funcional (progressão e promoção).

Art. 44. A pontuação acumulada anteriormente pelo servidor será somada à pontuação a ser obtida pelos procedimentos estabelecidos a partir da vigência desta Lei.

§ 1º Os servidores ocupantes de cargos cujo requisito de ingresso seja Ensino Fundamental, Ensino Médio e Ensino Médio Técnico Profissionalizante serão enquadrados no “Nível A”, conforme estabelece o artigo 6º desta Lei, mantendo mesma referência.

§ 2º Os servidores ocupantes de cargos cujo requisito de ingresso seja Ensino Superior serão enquadrados no “Nível I”, conforme estabelece o artigo 7º desta Lei, mantendo mesma referência.

§ 3º Os servidores ocupantes de cargos do Quadro do Magistério, regidos pela Lei nº 4.599, de 6 de setembro de 1994, serão mantidos no mesmo nível e referência em que se encontram, conforme estabelece o artigo 7º desta Lei.

Art. 45. Os valores pecuniários de cada referência e de cada nível estabelecidos nos § 1º e § 2º do artigo 4º desta Lei vigorarão somente a partir da aplicação do primeiro processo de promoção e do primeiro processo de progressão.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 15.

## TÍTULO VI – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS FINAIS

Art. 46. A implantação desta Lei será realizada em etapas, a ser regulamentada por Decreto, no prazo de 120 (cento e vinte) dias de sua publicação.

Art. 47. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando expressamente revogados os artigos 20 e 22 da Lei nº 3.801, de 2 de dezembro de 1991, os artigos 22, 24 e 25 da Lei nº 4.599<sup>4</sup>, de 6 de setembro de 1994 e a Lei nº 8.346<sup>5</sup>, de 27 de dezembro de 2007.

JOSÉ ANTONIO CALDINI CRESPO  
Prefeito Municipal

---

<sup>4</sup> REPUBLICAÇÃO DE LEI MUNICIPAL em cumprimento ao art. 8º da Lei nº 8.119, de 29 de março de 2007, procede-se a republicação da Lei nº 4.599, de 06 de setembro de 1994, que dispõe sobre o Quadro e o Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com as alterações ocorridas.

<sup>5</sup> Lei nº 8.346, de 27 de dezembro de 2007. (Regulamentada pelo Decreto nº 16.383/2008) Estabelece regras para a promoção do sistema de evolução funcional previsto na Lei nº 3.801/1991 e dá outras providências.



# Prefeitura de SOROCABA

Projeto de Lei – fls. 16.

## ANEXO I

### PONTUAÇÕES DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO

Ordem	Capacitação	Pontos
01	Cursos entre 150 e 300 horas	0,2 ponto/hora
02	Cursos entre 8 e 150 horas	0,1 ponto/hora
03	Congressos, Seminários, Fóruns, Palestras e Encontros	1 ponto por participação, até o limite de 10 pontos
04	Doutorado	50
05	Mestrado	45
06	Pós-Graduação (especialização) (latu sensu média de 360h)	40
07	Pós-Graduação Nível extensão universitária	40
08	Curso de administração pública Promovido pela PMS	35
09	Curso de nível superior	35
10	Curso de nível médio	30
11	Curso técnico-profissionalizante, equivalente a curso de Nível Médio, DESDE que não seja requisito do cargo	30