



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

DANIEL PLANA BOGALHO, Prefeito de Taboão da Serra, no uso das atribuições que lhe são conferidas por Lei, apresenta a Câmara Municipal, o seguinte:

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 0013 DE 2025

Institui o Sistema de Avaliação Anual de Desempenho Individual (SAADI) e estabelece o pagamento de Prêmio de Incentivo à Qualidade e Produtividade (PIQP) no Serviço Público Municipal do poder Executivo e dá outras providências.

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º. Esta Lei Complementar institui, no âmbito da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município, o Sistema de Avaliação Anual de Desempenho Individual (SAADI) e estabelece o pagamento de Prêmio de Incentivo à Qualidade e Produtividade (PIQP) no Serviço Público Municipal do Poder Executivo.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

CAPÍTULO II

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Seção I

Disposições gerais

Art. 2º. Serão avaliados, nos termos desta Lei Complementar, os servidores públicos municipais titulares de cargos efetivos da Administração Direta, exceto o Poder Legislativo, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Municipal, agrupados nos seguintes níveis de avaliação:

I. gerencial: o agrupamento de servidores que se encontrem no gerenciamento de



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

equipe de trabalho;

II. funcional: o agrupamento de servidores integrantes de equipe de trabalho e que não tenham outros servidores ou equipe de trabalho sob sua responsabilidade.

Parágrafo único. Ficam excluídos da avaliação de desempenho:

I. os Secretários Municipais e os titulares de cargos em comissão e funções de confiança do nível de direção superior;

II. os servidores contratados por tempo determinado nos termos da legislação municipal;

III. os servidores públicos municipais efetivos durante os três primeiros anos de submissão à avaliação especial de desempenho para fins de aquisição da estabilidade referida no art. 41 da Constituição Federal.

IV. os servidores livre nomeados;

V. os servidores que já possuem plano de cargos, carreiras e salários.

VI. os servidores que possuem legislação específica de produtividade, salvo cargos de direção, chefes de equipe e responsabilidade técnica, sendo que o pagamento será estabelecido pelo Secretário responsável pela pasta.

Art. 3º. Para efeito de aplicação do disposto nesta Lei Complementar, ficam definidos os seguintes termos:

I. avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual dos servidores integrantes dos quadros de pessoal da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II. avaliação institucional: mensuração do funcionamento da equipe de trabalho, das atividades desempenhadas, das metas e resultados alcançados, sempre considerando as condições de trabalho;

III. unidade de avaliação: subdivisões da Secretaria Municipal, da Subprefeitura e das entidades autárquicas e fundacionais da Administração Indireta até o nível departamental;

IV. equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus ao pagamento do Prêmio de Incentivo à Qualidade e Produtividade no Serviço Público Municipal (PIQP), em exercício na mesma unidade de avaliação; e

V. ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo artigo 1º desta Lei Complementar.

Art. 4º. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídio para:

- I. programas de capacitação e requalificação profissional;
- II. programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
- III. movimentação de pessoal entre Secretarias Municipais ou entre essas e a Subprefeitura;
- IV. processos internos de seleção;
- V. promoção por merecimento;
- VI. premiações a serem instituídas no âmbito da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo Municipal;
- VII. planos de gestão das políticas públicas e alocação dos recursos;
- VIII. outros mecanismos de valorização profissional.

Seção II

Da Avaliação de Desempenho Individual

Art. 5º. A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 6º. A avaliação de desempenho individual será feita anualmente, durante o mês de janeiro.

§ 1º. Para efeitos da apuração dos resultados, serão considerados os eventos ocorridos até o encerramento do ciclo da avaliação de desempenho, correspondente ao ano-base, assim definido o ano imediatamente anterior ao ano de exercício, iniciado em 1º de janeiro e terminado em 31 de dezembro.

§ 2º. As chefias imediatas também deverão elaborar avaliações parciais trimestrais, que serão levadas em consideração na avaliação anual.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

Art. 7º. A avaliação de desempenho individual será realizada mediante atribuição de pontuação pelo chefe imediato e pelo chefe mediato, conforme critérios estabelecidos nesta Lei Complementar, cujos resultados serão somados para obtenção da pontuação final.

§ 1º. Caso o servidor tenha tido mais de uma chefia durante o período avaliativo, sua avaliação será feita por cada um durante o respectivo período de subordinação, computando-se a pontuação de forma proporcional a esse tempo.

§ 2º. O previsto no § 1º deste artigo não se aplica para os casos em que a relação de subordinação tenha sido inferior a 30 (trinta) dias, situações em que somente serão levadas em consideração as avaliações das demais chefias.

§ 3º. O previsto no § 1º deste artigo não se aplica nas situações em que tenha havido a substituição da chefia em razão de férias ou afastamentos inferiores a 30 (trinta) dias, situação em que o titular continuará responsável por todo o período.

Art. 8º. Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I. produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II. qualidade técnica do trabalho;

III. conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo público na unidade de exercício;

VI. trabalho em equipe;

V. comprometimento com o trabalho;

VI. cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo;

VII - capacidade de autodesenvolvimento;

VIII - capacidade de iniciativa;

IX - relacionamento interpessoal; e

X - flexibilidade às mudanças.

Art. 9º. Os fatores de avaliação de desempenho previstos no artigo 6º serão pontuados com valores numéricos inteiros de 1 (um) a 5 (cinco), sendo 1 (um) o menor e 5 (cinco) o maior



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

valor, sendo graduada de acordo com os seguintes critérios:

- I. insatisfatória: 1 (um) ponto;
- II. insuficiente: 2 (dois) pontos;
- III. suficiente: 3 (três) pontos;
- IV. satisfatória: 4 (quatro) pontos; ou
- V. excelente: 5 (cinco) pontos.

Art. 10. Os servidores cujo desempenho for considerado insuficiente ou insatisfatório, assim entendidos aqueles que atingirem pontuação inferior a 30% (trinta por cento) do total de pontos possíveis, na avaliação de desempenho individual periódica de que tratam os artigos 5º a 9º desta Lei Complementar, serão encaminhados para cursos de capacitação profissional, nos termos do Regulamento.

Art. 11. No âmbito de cada Secretaria Municipal, da Subprefeitura e das entidades da Administração Indireta, fica instituída uma Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), que supervisionará todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho individual e atuará como instância recursal.

§ 1º. A CAD será formada por 2 (dois) representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por outros 2 (dois) membros indicados pelos servidores.

§ 2º. A CAD será presidida pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, ou por seu substituto legal, e que somente terá voto em caso de empate.

§ 3º. A CAD deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

§ 4º. A forma de funcionamento de cada CAD poderá ser especificada por instrução normativa do dirigente máximo do órgão ou entidade.

§ 5º. Somente poderão compor a CAD servidores efetivos estáveis, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 6º. No caso dos órgãos ou entidades que possuam quadro de servidores muito extenso, poderá instituir uma segunda Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), observada a mesma regra de composição.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

§ 7º. No caso do § 6º, instituir-se-á sistema de distribuição dos processo de avaliação entre as comissões por meio de sorteio.

Seção III

Da Avaliação de Desempenho Institucional

Art. 12. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º. As metas organizacionais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, até o mês de outubro, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade, podendo ser revistas, a qualquer tempo, de forma fundamentada na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 2º. As metas referidas no § 1º deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 3º. As metas deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 4º. O dirigente máximo do órgão ou entidade formará grupo de trabalho formado pelos gestores da Pasta para promover os estudos necessários para fixação das metas de forma objetiva e em conformidade com as diretrizes, políticas e metas governamentais.

§ 5º. As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Art. 13. A pontuação da avaliação institucional será obtida pela soma dos conceitos atribuídos na seguinte proporção:

I. 80% (oitenta por cento) ao resultado do trabalho decorrente do alcance das metas e dos indicadores ou da realização das atividades ou projetos, previamente estabelecidos;



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

II. 20% (vinte por cento) pelos usuários do serviço público, considerando-se a média dos conceitos atribuídos à respectiva unidade.

CAPÍTULO III

DO PRÊMIO DE INCENTIVO À QUALIDADE E PRODUTIVIDADE

Art. 14. Fica instituído o Prêmio de Incentivo à Qualidade e Produtividade (PIQP) no Serviço Público Municipal, em benefício dos servidores efetivos, que demonstrem bom desempenho de suas funções e comprometimento com o serviço público, em conformidade com as avaliações individuais e institucionais de que trata o Capítulo II desta Lei Complementar.

Art. 15. O PIQP corresponderá ao valor máximo de 75% (setenta e cinco por cento) do vencimento base do servidor, sendo pago na proporção do somatório da pontuação atribuída ao servidor em sua avaliação de desempenho individual e em relação à avaliação institucional da unidade em que esteja lotado, respeitada a seguinte proporção:

I. 70% (setenta por cento) da pontuação decorrerá dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II. 30% (trinta por cento) da pontuação decorrerá dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 16. O valor do PIQP será pago na seguinte proporção de acordo com o resultado final do somatório da pontuação de que trata o artigo 15:

I. 100% (cem por cento) do valor máximo para os servidores que atingirem pontuação igual ou superior a 80% (oitenta por cento) da pontuação possível;

II. 80% (oitenta e cinco por cento) do valor máximo para os servidores que atingirem pontuação igual ou superior a 70% (setenta por cento) da pontuação possível;

III. 70% (oitenta e cinco por cento) do valor máximo para os servidores que atingirem pontuação igual ou superior a 60% (sessenta por cento) da pontuação possível;

IV. 50% (oitenta e cinco por cento) do valor máximo para os servidores que atingirem pontuação igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação possível;

V. 30% (oitenta e cinco por cento) do valor máximo para os servidores que atingirem



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

pontuação igual ou superior a 30% (trinta por cento) da pontuação possível.

§ 1º. Não será devido o pagamento do PIQP aos servidores que obtiverem pontuação final, de que trata o artigo 15, inferior a 30% (trinta por cento) do total possível.

§ 2º. O PIQP será pago mensalmente, junto com a remuneração mensal, em rubrica própria, sendo devido a partir do mês de março até fevereiro do ano subsequente.

§ 3º. O PIQP tem natureza remuneratória e não se incorpora à remuneração dos servidores sob qualquer título.

§ 4º. O PIQP integra a base de cálculo apenas para a Gratificação Natalina (ou 13º Salário) e do acréscimo de um terço de férias constitucional, não sendo computada para fins de contribuição previdenciária.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 17. A sistemática da avaliação de desempenho de que trata esta Lei Complementar será periodicamente atualizada por proposta da Secretaria Municipal de Gestão de Pessoal, visando mantê-la compatível com as políticas, as práticas e as inovações da área de gestão de recursos humanos.

Art. 18. Fica instituída a Gratificação por Acúmulo de Função (GAF) aos servidores, efetivos, que, sem prejuízo de suas atribuições ordinárias, forem designados, por Portaria do Secretário Municipal, a participar de Grupos de Trabalho e Comissões.

§ 1º. A GAF corresponderá a 35% (trinta e cinco por cento) do valor do vencimento base do servidor, excluídos quaisquer acréscimos pecuniários.

§ 2º. Também farão jus à GAF os servidores que, sem prejuízo de suas atribuições, substituírem férias de servidores de cargos equivalentes.

§ 3º. A GAF tem natureza indenizatória, não se incorporando à remuneração dos servidores e serão devidas somente pelo período de acúmulo de atividades.

§ 4º. A GAF integra a base de cálculo apenas para a Gratificação Natalina (ou 13º Salário), do acréscimo de um terço de férias constitucional e do adicional pelo trabalho noturno, não sendo computada para fins de contribuição previdenciária.



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE TABOÃO DA SERRA

- Estado de São Paulo

Gabinete do Prefeito

Art. 19. Poderá o Poder Executivo editar regulamento para disciplinar, uniformar e especificar a aplicação desta Lei Complementar.

Art. 20. As gratificações atribuídas nesta lei não integrarão ou serão incorporadas para qualquer efeito aos vencimentos do servidor.

Art. 21. As despesas decorrentes desta Lei Complementar serão custeadas por dotação orçamentária própria, autorizada a abertura de créditos adicionais suplementares e especiais até o limite das dotações próprias aprovadas na lei orçamentária anual.

Art. 22. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Taboão da Serra, 02 de janeiro de 2025.



DANIEL PLANA BOGALHO

Prefeito Municipal



Impacto Financeiro Concessão de Prêmio de Incentivo e Produtividade para servidores efetivos

Conforme projeto de lei, o qual institui a Avaliação Anual de Desempenho Individual (SAADI), estabelecendo o pagamento de Prêmio de Incentivo à Qualidade e Produtividade (PIQP) no Serviço Público Municipal, segue Impacto Financeiro, considerando o estabelecimento do pagamento para todos os funcionários efetivos.

Impacto mensal (PIQP)	R\$ 13.814.356,24
-----------------------	-------------------

Impacto Anual	R\$ 165.772.274,88
---------------	--------------------

Taboão da Serra, 03 de Janeiro de 2025.