



## 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 refletem 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 quadrimestrais, 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 artigo 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 processos 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 PLANAS 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.