



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

PROJETO DE LEI CM N° \_\_\_\_/2022

## VEREADOR THIAGO ROCHA

Dispõe sobre as Diretrizes Municipais para a Instituição ou Reformulação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito da Administração Direta e Indireta no Município de Santo André e dá outras providências.

### JUSTIFICATIVA

Apresento ao douto plenário uma oportunidade de destravar um dos temas mais complexos do nosso município: o funcionalismo público. A discussão e aprovação do Projeto de Lei que ora apresento pode colocar esta Casa de Leis como principal mediadora entre o poder público municipal e os servidores a fim de resolver um impasse histórico e contribuir para a melhora sensível e constante do serviço público prestado na cidade de Santo André.

Não é prerrogativa desta Casa impor ao Poder Executivo um plano de carreira aos servidores municipais. No entanto, é entendimento deste colega que é nossa função, como representantes do povo andreense, discutir e apresentar ao Poder coirmão o que acordamos ser o melhor caminho para o desenvolvimento das carreiras dos servidores que prestam serviço, direto e vital, a nossa sociedade.

Então, o projeto que apresento visa a reformulação da gestão de pessoas no âmbito da Administração direta e indireta do Município, reduzindo o número de carreiras, prevendo um plano de avaliação de desempenho que coloque fim as progressões horizontais automáticas nos cargos e regule, de maneira mais





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

racional e dentro das regras constitucionais vigentes, a estabilidade de emprego no serviço público municipal.

Mudar a gestão de pessoal é fundamental para combatermos a falta de eficiência e a inércia no serviço público. Não há mais clima, nem caixa, para promoções automáticas por tempo de serviço sem qualquer vinculação à qualidade do trabalho.

Infelizmente, acreditar que este projeto e seu efeito vão salvar o funcionalismo público em longo prazo é ingênuo. Toda via, grande progresso pode ser obtido se entendermos que a melhora do funcionalismo público municipal é um processo cujo objetivo central não deve ser apenas a redução de gastos, mas a mudança de cultura dentro das instituições.

Hoje, não é difícil perceber que a motivação em qualquer trabalho que realizamos é mistura de propósito, cultura e pessoas. Portanto, devemos abrir mão de cultura onde o status, a idade, o cargo e as 'credenciais' são mais importantes que o desempenho, a realização, a contribuição e o talento das pessoas. Esta é a chave para o sucesso sustentado na municipalidade andreense: investir nas pessoas.

Para tanto, apresento este projeto, pois precisamos criar mecanismos para mudar os processos de seleção para conseguir as pessoas certas, investir nelas, criar desafios, construir soluções com a sua ajuda e vê-las comemorar a alegria do munícipe satisfeito e orgulhoso com o resultado do seu serviço.

É tentador acreditar, vereadores e vereadoras, que estou propondo algo radical, inconstitucional ou impossível. Conforto os colegas, pois, isso é fruto de uma vontade, geracional, de buscar a melhor solução e esta solução é caminhar para mudança de cultura ampla, geral e irrestrita. É deixar de lado propostas corporativistas e exportar o que é sucesso pelo mundo e, de forma mais ousada, também na iniciativa privada.





**CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ**

Convencido de sua importância deste tema, peço o apoio dos ilustres vereadores e vereadoras da cidade de Santo André para sua aprovação.

Plenário “João Raposo Rezende Filho – Zinho”, 24 de maio de 2022.

**Thiago Rocha**  
**VEREADOR**





CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

PROJETO DE LEI CM Nº \_\_\_\_/22

VEREADOR THIAGO ROCHA

Dispõe sobre as Diretrizes Municipais para a Instituição ou Reformulação de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito da Administração Direta e Indireta no Município de Santo André e dá outras providências.

**Art. 1º** Ficam instituídas as diretrizes municipais para orientar a elaboração de Planos de Carreiras, Cargos e Salários no âmbito da Administração Direta e Indireta no Município de Santo André.

**§ 1º** O Poder Executivo municipal priorizará a implementação de políticas que motivem a elaboração planos de carreiras em consonância com as diretrizes ora instituídas.

**§ 2º** As presentes diretrizes são propostas para orientar a elaboração de planos de carreiras com estruturas e formas de desenvolvimento semelhantes que garantam a valorização dos servidores municipais através da equidade de oportunidades de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação, como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços públicos municipais.

**Art. 2º** A instituição ou reforma de planos de carreiras no âmbito no âmbito da Administração Direta e Indireta no Município de Santo André priorizará observar os seguintes princípios:

- I. Da universalidade dos planos de carreiras, entendendo-se por esta que os planos deverão abarcar todos os servidores dos diferentes órgãos e instituições integrantes do Poder Público Municipal;
- II. Da equivalência dos cargos, compreendendo isto a correspondência dos





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

cargos criados no âmbito da Administração Direta e Indireta no Município no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício;

- III. Do concurso público de provas ou de provas e títulos, significando este a única forma de ingresso no serviço, para o exercício de cargo e acesso à carreira;
- IV. Da mobilidade, entendida esta como garantia de trânsito do servidor público municipal pelas diversas áreas da Administração Direta e Indireta do Município, sem perda de direitos e da possibilidade de desenvolvimento na carreira;
- V. Da flexibilidade, importando esta na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades e à dinâmica da Administração Direta e Indireta no Município;
- VI. Da gestão partilhada das carreiras, entendida como garantia da participação dos servidores públicos municipais, por meio de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão de seu respectivo plano de carreiras;
- VII. Das carreiras como instrumento de gestão, entendendo-se por isto que o plano de carreiras deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrada ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;
- VIII. Da educação permanente, importando esta o atendimento da necessidade permanente de oferta de educação aos servidores públicos municipais;
- IX. Da avaliação de desempenho, entendida esta como um processo





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional; e

- X. Do compromisso público, compreendendo isto que o plano de carreiras é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades do serviço público andreense.

**Art. 3º** Para garantir a efetivação das diretrizes estabelecidas nesta Lei à gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras do serviço público municipal, instituir-se-á Comissão Institucional, paritária, de carreiras compostas por representantes dos gestores e de servidores da Administração Direta e Indireta no Município, regulamentada por Decreto.

**Parágrafo único:** A participação dos servidores na comissão institucional de carreiras será considerada como um serviço público relevante.

**Art. 4º** Será de competência da Comissão Institucional de Carreiras:

- I. Propor o anteprojeto de lei do plano de carreiras;
- II. Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação dos planos de carreiras; e
- III. Propor ações para o aperfeiçoamento dos planos de carreiras ou para adequá-los à dinâmica própria do poder público de Santo André.

**Art. 4º** Os planos de carreiras resultantes da aplicação das diretrizes estabelecidas nesta Lei serão estruturados em cargos, classes e padrões de vencimentos ou de salários.

**§ 1º** Os interstícios para o desenvolvimento na carreira e o número dos padrões de vencimentos ou de salários deverão ser estabelecidos de forma





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

que seja possível ao servidor que nela ingresse alcançar o último padrão de vencimento da classe ou de salário do seu cargo.

**Art. 5º** O aproveitamento dos ocupantes de cargos extintos deve pautar-se pelo atendimento dos seguintes requisitos:

- I. plena identidade substancial entre os cargos;
- II. compatibilidade funcional e remuneratória; e
- III. equivalência dos requisitos exigidos em concurso.

**Art. 6º** O padrão de vencimento ou de salário identificará a posição do servidor na escala de vencimentos ou de salários da carreira, em função do seu cargo, classe e nível de progressão.

**Art. 7º** As jornadas de trabalho aplicáveis aos servidores públicos da Administração Direta e Indireta no Município, em quaisquer instâncias, obedecerão ao regime jurídico, salvo disposição mais favorável contida na lei de criação do plano de carreiras ou na lei reguladora do exercício profissional, respeitadas as características dos processos de trabalho.

**Art. 8º** As atividades de qualificação deverão ser promovidas pela Escola de Governo do Executivo Andreense ou por instituição diversa, inclusive entidade sindical, com a ciência da respectiva comissão institucional de carreira que deverá ter assento nato no Conselho Gestor da EGEA.

**§ 1º** As atividades de qualificação e capacitação deverão ser previamente divulgadas, garantindo-se nelas a ampla participação dos servidores.

**§ 2º** Deverá ser incentivada à obtenção de nível de escolaridade, profissional ou não, superior ao exigido para o exercício do cargo.





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

**Art. 9º** Para os efeitos desta Lei entende-se a progressão funcional como a passagem do servidor de um padrão de vencimento ou de salário para outro, na mesma classe, por mérito, mediante resultado satisfatório obtido em avaliação de desempenho periódica, segundo o disposto no programa de avaliação instituído e vinculado ao plano de carreiras, e por tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisito de tempo de efetivo exercício no cargo.

**Art. 10º** No âmbito dos planos de carreiras será inserido o Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, contendo:

- I. Programa Municipal de Capacitação de Servidores; e
- II. Programa Municipal de Avaliação de Desempenho.

**§ 1º** O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal, embasado no princípio da educação permanente, deverá ser pactuado como um conjunto gerencial articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais, incorporando metas dos órgãos da Administração Direta e Indireta do Município.

**§ 2º** O plano de carreira fixará prazo máximo para implementação do plano de desenvolvimento de pessoal nele inserido.

**Art. 11º** O Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal deverá garantir:

- I. um programa de integração institucional para os servidores recém admitidos;
- II. as condições institucionais para uma qualificação e uma avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos servidores da Administração Direta e Indireta no Município; e





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

- III. a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos servidores públicos municipais.

**Art. 12º** O Programa Municipal de Capacitação de Servidores conterà os instrumentos necessários à consagração dos seguintes objetivos:

- I. a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social do poder público e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao munícipes um serviço de qualidade;
- II. o desenvolvimento integral do cidadão servidor; e
- III. a otimização da capacidade técnica dos servidores públicos municipais.

**§ 1º** A Administração Direta e Indireta no Município poderá autorizar o afastamento total ou parcial, com ou sem ônus para o erário público, do servidor ou servidora que deseje matricular-se em curso de qualificação, educação básica, graduação, pós-graduação, especialização ou extensão, no País ou no exterior regulamentada por decreto ou lei específica.

**§ 2º** Na hipótese do paragrafo 1º deste artigo, ao retornar, o servidor ou servidora ficará obrigado a manter sua relação de trabalho e o exercício de seu cargo ou emprego ao menos por um período igual ao do afastamento que lhe foi concedido.

**Art. 13º** O Programa Municipal de Avaliação de Desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação:

- a. das atividades dos servidores;
- b. das atividades das equipes de trabalho; e





## CÂMARA MUNICIPAL DE SANTO ANDRÉ

c. das atividades do órgão ou instituição da Administração Direta e Indireta do Município.

**§ 1º** O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elementos que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando ao cumprimento do planejamento das ações institucionais, incorporando metas e da função social da Administração Direta e Indireta do Município.

**§ 2º** Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho deverão ser estruturados com objetividade, precisão, validade, legitimidade, publicidade, imparcialidade, isonomia e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos no plano de carreiras.

**§ 3º** Deve ser assegurado ao servidor o direito de recurso caso discorde do resultado da avaliação a ser regulamentado por decreto.

**Art. 14º** As Diretrizes presentes nesta lei poderão ser objeto de revisão no prazo de 5 anos a contar de sua aprovação.

**Art. 15º** As despesas decorrentes desta lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

**Art. 16º** O Poder Executivo regulamentará esta lei, no que couber, no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias, a contar da data de sua publicação.

**Art. 17º** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Plenário “João Raposo Rezende Filho – Zinho”, 24 de maio de 2022.

**Thiago Rocha**  
**VEREADOR**

