



# Câmara Municipal de Hortolândia

Estado de São Paulo

## PROCESSO LEGISLATIVO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 2/2023 - Poder Executivo - Dispõe sobre o Plano de Evolução dos Vencimentos dos Servidores Públicos Efetivos da Prefeitura Municipal de Hortolândia e dá outras providências.

## TRAMITAÇÃO

Data da Ação	15/06/2023
Unidade de Origem	Gabinete do Prefeito
Unidade de Destino	Secretaria da Câmara
Status	Promulgação

## TEXTO DA AÇÃO

Segue juntada publicação da Lei Complementar nº 129, de 15 de junho de 2023, publicada no Diário Oficial Eletrônico, edição de 15 de junho de 2023. Segue encaminhado para conferência de norma promulgada com o Autógrafo encaminhado.

Hortolândia, 15 de junho de 2023.

**Angela Lucas Alves Sotero**  
Oficial Administrativo



## SERVIÇO EXTRA ATRIBUIÇÃO DE ORIGEM

### DESCRIÇÃO SUMÁRIA

Função gratificada para retribuição de atividade administrativa, ou operacional, ou braçal, ou burocrática, não prevista nas atribuições dos cargos existentes no quadro.

### DESCRIÇÃO DETALHADA

(01) Executar atribuições compatíveis com as do cargo de origem, todavia, não previstas no rol do cargo criado por lei, mas importantes e necessárias para o cumprimento das competências dos órgãos de lotação.

### REQUISITOS ADICIONAIS À LEGISLAÇÃO

Requisitos para o exercício da profissão idêntico ao do cargo de provimento efetivo.

**Perfil geral:** esforço intelectual constante, iniciativa, capacidade de execução de tarefas de natureza complexa e especializada, que requeiram conhecimentos técnicos, habilidade e discernimento para emissão de pareceres, laudos, e demais manifestações técnicas.

## LEI COMPLEMENTAR Nº 129, DE 15 DE JUNHO DE 2023.

Dispõe sobre o Plano de Evolução dos Vencimentos dos Servidores Públicos Efetivos da Prefeitura Municipal de Hortolândia e dá outras providências.

O Prefeito do Município de Hortolândia, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei Complementar:

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** Fica instituído o Plano de Evolução dos Servidores Públicos Efetivos da Prefeitura Municipal de Hortolândia, titulares de cargos de provimento efetivo, fundamentado nos seguintes princípios e diretrizes:

I - racionalização da estrutura de cargos e da carreira;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - reconhecimento e valorização dos integrantes dos servidores públicos efetivos pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho;

IV - estímulo ao desenvolvimento do servidor público efetivo e à qualificação funcional;

V - criação das bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma mais eficaz o desempenho, a qualidade, a produtividade e o comprometimento do servidor público efetivo com os resultados do seu trabalho; e

VI - estabelecimento do piso de vencimentos para os cargos públicos efetivos municipais em geral.

§ 1º Na gestão de pessoas, a Prefeitura Municipal atenderá ao princípio da valorização do servidor público efetivo, investindo na sua capacitação, no seu aprimoramento e na sua atualização profissional.

§ 2º As atribuições, os requisitos, os vencimentos e a jornada dos cargos dispostos nesta Lei Complementar serão disciplinados pela Lei que dispõe sobre o quadro de cargos efetivos da Prefeitura Municipal de Hortolândia.

§ 3º A relação de grupos ocupacionais e respectivos valores de vencimento inicial fica disposta no Anexo I.

### CAPÍTULO II DOS CONCEITOS BÁSICOS

**Art. 2º** Para os fins desta Lei Complementar, considera-se:

I - servidor público: titular de cargo efetivo e de função de confiança da Prefeitura Municipal de Hortolândia;

II - quadro das carreiras em geral: o conjunto de cargos efetivos e de função de confiança destinados aos servidores públicos efetivos em geral;

III - carreira: série de colocações de valorizações progressivas horizontais e verticais de vencimento, para operacionalizar a passagem a níveis superiores ou a classes posteriores, em sistema de evolução funcional;

IV - classe: elemento de diferenciação progressiva do vencimento, em linha horizontal, identificada pelas letras "a" até "l", indicando cada posição correspondente de valor, do menor para o maior, respeitando a ordenação alfabética;

V - enquadramento: processo por meio do qual é definido ao servidor público efetivo, em decorrência dos critérios fixados na norma, o seu correspondente nível e classe no grupo ocupacional em que seu cargo público esteja inserido;

VI - exercício: desempenho das funções, atribuições, atividades e responsabilidades fixadas para o cargo ou função pública;

VII - exercício financeiro: é o período em que ocorrem as operações contábeis e financeiras do ente público, iniciando no dia 1º de janeiro e encerrando no dia 31 de dezembro do mesmo ano;

VIII - evolução funcional: consiste nos processos de progressão vertical ou horizontal na carreira;

IX - grupo ocupacional: conjunto de cargos públicos do quadro das carreiras em geral com atribuições ocupacionais de complexidade e natureza semelhantes para fins de evolução funcional, aos quais se aplica a mesma referência de vencimento inicial;

X - massa salarial: somatória do vencimento mensal dos servidores efetivos que integram o mesmo grupo ocupacional;

XI - nível: designação indicativa da posição em que se encontra o vencimento do servidor público, na hierarquia vertical da tabela de vencimento, expresso em números romanos de "I" até "IV", do menor para o maior valor;

XII - evolução horizontal: é a progressão do servidor público de uma classe para outra posterior, no mesmo nível em que se encontra enquadrado, na tabela de vencimento própria do grupo ocupacional ao qual pertence;

XIII - evolução vertical: é a progressão do servidor público de um nível inferior para outro imediatamente superior na tabela de vencimento própria do grupo ocupacional ao qual pertence, observada a mesma classe em que estava enquadrado no nível abaixo, exceto se cumprir concomitantemente os requisitos da evolução horizontal;

XIV - vencimento: retribuição pecuniária devida ao servidor público pelo exercício das atribuições próprias do cargo público;

XV - vantagem pessoal: é a gratificação final que o servidor receberá, após a implantação do plano de cargos, carreiras e vencimentos, que representará a incorporação única dos adicionais de tempo de serviço, abonos salariais e gratificações incorporadas.

### CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 3º** O Plano de Evolução Funcional, por meio de progressão horizontal e vertical, é o procedimento pelo qual a Administração proporciona aos servidores a possibilidade de ascensão funcional.

**Parágrafo único.** O servidor público efetivo poderá evoluir, respeitados os interstícios mínimos desta Lei Complementar, de forma horizontal e vertical em seu grupo ocupacional.

**Art. 4º** O servidor público efetivo será admitido no vencimento correspondente à classe "A", do nível "I", do grupo ocupacional do respectivo cargo objeto de concurso público.

**Parágrafo único.** Durante os três anos de estágio probatório, o servidor não poderá evoluir para outra classe ou nível.

**Art. 5º** A progressão horizontal obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 12 (doze) classes, representadas por letras, em ordem alfabética e crescente, a partir da letra "A" até a letra "L", do menor valor para o maior valor de vencimento;

**Parágrafo único.** A valorização das classes posteriores do primeiro nível, em relação às classes anteriores, será de 3% (três por cento).

**Art. 6º** A progressão vertical obedecerá a sistemática de valorização do vencimento fixado para 4 (quatro) níveis, representados por números romanos, em ordem crescente, a partir do "I" até o "IV", do menor valor para o maior valor;

**Parágrafo único.** A valorização do nível superior, em relação ao nível inferior, será de 6% (seis por cento).





**Art. 7º** A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para, no mínimo:

I - Progressão Horizontal de 15% (quinze por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.

II - Progressão Vertical de 6% (seis por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.

§ 1º As verbas destinadas à progressão vertical e à progressão horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas no orçamento anual.

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a evolução funcional dos servidores públicos efetivos ocorrerá entre os grupos ocupacionais, de acordo com a massa salarial de cada um deles.

§ 3º Eventuais recursos orçamentários não utilizados para progressão vertical serão utilizados na progressão horizontal do próprio grupo ocupacional.

**Art. 8º** Compete ao Prefeito Municipal planejar o orçamento da Prefeitura Municipal, considerando as possibilidades de evoluções funcionais para o próximo exercício.

**Parágrafo único.** No início de cada exercício o Prefeito Municipal declarará as disponibilidades financeiras para progressões verticais e horizontais, distribuindo os recursos proporcionalmente entre as massas salariais de cada grupo ocupacional.

**Art. 9º** Os servidores aptos à progressão deverão ser classificados por grupo ocupacional e massa salarial, de acordo com os seguintes critérios:

I - para a progressão horizontal deverá obter média calculada a partir das notas das 3 (três) avaliações permanentes de desempenho aplicadas no período, atingindo, no mínimo, 8 (oito) pontos, na média, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

a) ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

b) possuir mais tempo de serviço público no cargo efetivo objeto da evolução.

II - para a progressão vertical deverá obter pontuação de qualificação, atingindo, no mínimo, 15 (quinze) pontos, os servidores titulares de cargos de nível médio, e 25 (vinte e cinco) pontos, os servidores titulares de cargos de nível superior, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

a) ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

b) possuir mais tempo de serviço público no cargo efetivo objeto da evolução.

**Art. 10.** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar para evolução, passa para a classe de vencimento seguinte ou nível de vencimento superior, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento ou qualificação, conforme o caso.

**Art. 11.** As listas de progressão serão apuradas mensalmente, em relação ao mês anterior, relativamente à verificação e confirmação do preenchimento dos requisitos para evolução vertical ou horizontal.

§ 1º A divulgação da lista de classificados para a progressão horizontal ou vertical deve observar o princípio da publicidade.

§ 2º Para efeito de classificação para a progressão horizontal, a lista considerará a ordem cronológica em que os servidores preencheram os requisitos para a evolução à classe seguinte àquela em que se encontra.

§ 3º Para efeito de classificação para a progressão vertical, a lista considerará a ordem cronológica em que foi feito o requerimento administrativo, com a apresentação do título ou do certificado para evolução ao nível seguinte àquela em que se encontra.

§ 4º Os servidores públicos que não atingirem a média ou pontuações mínimas não serão classificados para as evoluções funcionais.

**Art. 12.** As progressões verticais ou horizontais terão seus efeitos financeiros iniciados em até 3 (três) meses, a contar do:

I - preenchimento dos requisitos, para evolução horizontal;

II - requerimento e apresentação dos títulos e certificados, para a evolução vertical.

§ 1º A declaração de indisponibilidade financeira para a efetivação das evoluções verticais e horizontais previstas nesta Lei Complementar implicará na criação de um banco de dados de servidores aptos e classificados às progressões, os quais aguardarão declaração de disponibilidade financeira para evoluírem, em lista consolidada de espera.

§ 2º A partir da declaração de disponibilidade financeira, conceder-se-ão primeiramente as progressões dos servidores aptos e classificados, observada a ordem cronológica de implementação dos requisitos para a evolução horizontal e a ordem cronológica de apresentação dos títulos e certificados para a progressão vertical, considerando a lista de classificação consolidada no banco de dados de espera, de que trata o parágrafo anterior.

§ 3º Os servidores que evoluírem nos termos previstos nos parágrafos anteriores não terão o efeito retroativo à data do preenchimento dos requisitos, no caso de evolução horizontal, ou do requerimento, no caso de evolução vertical.

**Art. 13.** As progressões serão processadas pelo órgão competente da Prefeitura Municipal, com auxílio da Comissão de Gestão de Carreira, publicando-se lista de classificação para cada grupo e massa de servidores públicos do quadro da Prefeitura Municipal, aptos à progressão horizontal ou vertical.

§ 1º A publicação deverá ocorrer até 1 (um) mês após o preenchimento dos requisitos ou do requerimento, conforme o caso.

§ 2º Os efeitos financeiros serão implementados em folha de pagamento, no mês seguinte ao da publicação da lista de classificação, retroagindo à data do preenchimento dos requisitos, no caso da evolução horizontal, ou à data do requerimento, no caso da evolução vertical.

§ 3º No caso de evolução de servidores em lista consolidada de espera, a publicação da ordem de classificação de todos os servidores aptos e classificados no período, deverá ocorrer em até 1 (um) mês a partir da declaração de disponibilidade financeira.

**Art. 14.** A ocorrência de indisponibilidade orçamentária ou financeira que impeça as evoluções deverá ser declarada por ato do Prefeito, fundamentado e motivado tecnicamente pelas áreas competentes, e não poderá desrespeitar os percentuais mínimos de progressão fixados nesta Lei Complementar.

## Seção I Da Evolução Horizontal

**Art. 15.** A evolução horizontal é a passagem de uma classe para outra imediatamente subsequente, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação Permanente de Desempenho.

§ 1º A evolução horizontal, sempre por mérito, e decorrente de Avaliação Permanente de Desempenho, será efetuada a cada período de 36 (trinta e seis) meses, para o enquadramento dos servidores nas classes identificadas da letra "A" a "L", dos níveis I a IV de cada grupo ocupacional a que se refere o Anexo II, desta Lei Complementar.

§ 2º O encerramento de um período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho implica no início de outro período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho, sem que nenhum efeito das avaliações de um período possa ser utilizado no período subsequente.

**Art. 16.** Estará habilitado à evolução horizontal o servidor efetivo que:

I - possuir estabilidade;

II - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício;

III - avaliação satisfatória anual, no desempenho individual, por meio de procedimentos e critérios estabelecidos em regulamento;

IV - não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar.

**Art. 17.** Suspendem os interstícios da Progressão:

I - licença para tratar de interesses particulares;

II - afastamento por condenação à prisão por decisão judicial;

III - afastamento para tratamento de saúde, a partir do 16º dia;

IV - afastamento por motivo de doença em pessoa de sua família;

V - o exercício de mandato eletivo quando necessário o afastamento do servidor, nos termos do artigo 38 da Constituição Federal; e

VI - falta injustificada.

§ 1º O servidor designado para exercício de função gratificada poderá progredir horizontalmente.





**Art. 7º** A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para, no mínimo:

I - Progressão Horizontal de 15% (quinze por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.

II - Progressão Vertical de 6% (seis por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.

§ 1º As verbas destinadas à progressão vertical e à progressão horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas no orçamento anual.

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a evolução funcional dos servidores públicos efetivos ocorrerá entre os grupos ocupacionais, de acordo com a massa salarial de cada um deles.

§ 3º Eventuais recursos orçamentários não utilizados para progressão vertical serão utilizados na progressão horizontal do próprio grupo ocupacional.

**Art. 8º** Compete ao Prefeito Municipal planejar o orçamento da Prefeitura Municipal, considerando as possibilidades de evoluções funcionais para o próximo exercício.

**Parágrafo único.** No início de cada exercício o Prefeito Municipal declarará as disponibilidades financeiras para progressões verticais e horizontais, distribuindo os recursos proporcionalmente entre as massas salariais de cada grupo ocupacional.

**Art. 9º** Os servidores aptos à progressão deverão ser classificados por grupo ocupacional e massa salarial, de acordo com os seguintes critérios:

I - para a progressão horizontal deverá obter média calculada a partir das notas das 3 (três) avaliações permanentes de desempenho aplicadas no período, atingindo, no mínimo, 8 (oito) pontos, na média, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

a) ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

b) possuir mais tempo de serviço público no cargo efetivo objeto da evolução.

II - para a progressão vertical deverá obter pontuação de qualificação, atingindo, no mínimo, 15 (quinze) pontos, os servidores titulares de cargos de nível médio, e 25 (vinte e cinco) pontos, os servidores titulares de cargos de nível superior, funcionando como critérios de desempate, cumulativamente:

a) ocupar o mesmo nível por mais tempo; e

b) possuir mais tempo de serviço público no cargo efetivo objeto da evolução.

**Art. 10.** O servidor que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar para evolução, passa para a classe de vencimento seguinte ou nível de vencimento superior, reiniciando-se a contagem de tempo e a anotação de ocorrências, para efeito de nova apuração de merecimento ou qualificação, conforme o caso.

**Art. 11.** As listas de progressão serão apuradas mensalmente, em relação ao mês anterior, relativamente à verificação e confirmação do preenchimento dos requisitos para evolução vertical ou horizontal.

§ 1º A divulgação da lista de classificados para a progressão horizontal ou vertical deve observar o princípio da publicidade.

§ 2º Para efeito de classificação para a progressão horizontal, a lista considerará a ordem cronológica em que os servidores preencheram os requisitos para a evolução à classe seguinte àquela em que se encontra.

§ 3º Para efeito de classificação para a progressão vertical, a lista considerará a ordem cronológica em que foi feito o requerimento administrativo, com a apresentação do título ou do certificado para evolução ao nível seguinte àquela em que se encontra.

§ 4º Os servidores públicos que não atingirem a média ou pontuações mínimas não serão classificados para as evoluções funcionais.

**Art. 12.** As progressões verticais ou horizontais terão seus efeitos financeiros iniciados em até 3 (três) meses, a contar do:

I - preenchimento dos requisitos, para evolução horizontal;

II - requerimento e apresentação dos títulos e certificados, para a evolução vertical.

§ 1º A declaração de indisponibilidade financeira para a efetivação das evoluções verticais e horizontais previstas nesta Lei Complementar implicará na criação de um banco de dados de servidores aptos e classificados às progressões, os quais aguardarão declaração de disponibilidade financeira para evoluírem, em lista consolidada de espera.

§ 2º A partir da declaração de disponibilidade financeira, conceder-se-ão primeiramente as progressões dos servidores aptos e classificados, observada a ordem cronológica de implementação dos requisitos para a evolução horizontal e a ordem cronológica de apresentação dos títulos e certificados para a progressão vertical, considerando a lista de classificação consolidada no banco de dados de espera, de que trata o parágrafo anterior.

§ 3º Os servidores que evoluírem nos termos previstos nos parágrafos anteriores não terão o efeito retroativo à data do preenchimento dos requisitos, no caso de evolução horizontal, ou do requerimento, no caso de evolução vertical.

**Art. 13.** As progressões serão processadas pelo órgão competente da Prefeitura Municipal, com auxílio da Comissão de Gestão de Carreira, publicando-se lista de classificação para cada grupo e massa de servidores públicos do quadro da Prefeitura Municipal, aptos à progressão horizontal ou vertical.

§ 1º A publicação deverá ocorrer até 1 (um) mês após o preenchimento dos requisitos ou do requerimento, conforme o caso.

§ 2º Os efeitos financeiros serão implementados em folha de pagamento, no mês seguinte ao da publicação da lista de classificação, retroagindo à data do preenchimento dos requisitos, no caso da evolução horizontal, ou à data do requerimento, no caso da evolução vertical.

§ 3º No caso de evolução de servidores em lista consolidada de espera, a publicação da ordem de classificação de todos os servidores aptos e classificados no período, deverá ocorrer em até 1 (um) mês a partir da declaração de disponibilidade financeira.

**Art. 14.** A ocorrência de indisponibilidade orçamentária ou financeira que impeça as evoluções deverá ser declarada por ato do Prefeito, fundamentado e motivado tecnicamente pelas áreas competentes, e não poderá desprestigiar os percentuais mínimos de progressão fixados nesta Lei Complementar.

### Seção I Da Evolução Horizontal

**Art. 15.** A evolução horizontal é a passagem de uma classe para outra imediatamente subsequente, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação Permanente de Desempenho.

§ 1º A evolução horizontal, sempre por mérito, e decorrente de Avaliação Permanente de Desempenho, será efetuada a cada período de 36 (trinta e seis) meses, para o enquadramento dos servidores nas classes identificadas da letra "A" a "L", dos níveis I a IV de cada grupo ocupacional a que se refere o Anexo II, desta Lei Complementar.

§ 2º O encerramento de um período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho implica no início de outro período de 36 (trinta e seis) meses de avaliação permanente de desempenho, sem que nenhum efeito das avaliações de um período possa ser utilizado no período subsequente.

**Art. 16.** Estará habilitado à evolução horizontal o servidor efetivo que:

I - possuir estabilidade;

II - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício;

III - avaliação satisfatória anual, no desempenho individual, por meio de procedimentos e critérios estabelecidos em regulamento;

IV - não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar.

**Art. 17.** Suspendem os interstícios da Progressão:

I - licença para tratar de interesses particulares;

II - afastamento por condenação à prisão por decisão judicial;

III - afastamento para tratamento de saúde, a partir do 16º dia;

IV - afastamento por motivo de doença em pessoa de sua família;

V - o exercício de mandato eletivo quando necessário o afastamento do servidor, nos termos do artigo 38 da Constituição Federal; e

VI - falta injustificada.

§ 1º O servidor designado para exercício de função gratificada poderá progredir horizontalmente.





§ 2º O servidor requisitado nos termos da Lei Federal nº 4.737, de 15 de julho de 1965, e da Lei Federal 6.999, de 7 de junho de 1982, terá seu tempo de trabalho contado para todos os fins, inclusive para efeito de contagem do interstício de Evolução Horizontal e Vertical.

**Art. 18.** A Avaliação Permanente de Desempenho será aplicada anualmente e terá validade apenas para o triênio utilizado como base para a evolução horizontal.

**Art. 19.** Aplicar-se-á, como critério para a evolução horizontal, a obtenção de nota mínima de 8 (oito) pontos, na média das avaliações permanentes de desempenho, as quais deverão ser aplicadas anualmente a partir da vigência desta Lei Complementar.

**Art. 20.** Somente progredirão de classe os servidores que obtiverem nas 3 (três) últimas avaliações anuais a média de pontuação igual ou superior a 8 (oito) pontos, respeitada a ordem de classificação.

**Art. 21.** O cômputo do interstício terá início, para os novos servidores, a partir da confirmação do estágio probatório e, aos demais, a partir de 1º de janeiro de 2024.

§ 1º Uma vez concluído o estágio probatório e adquirida a estabilidade, os novos servidores receberão progressão horizontal automaticamente, evoluindo à classe de vencimento seguinte àquela em que se encontra.

§ 2º Para efeito do disposto neste artigo, serão computados os anos completos de efetivo exercício no serviço público municipal de Hortolândia dos servidores que já compõem o quadro de carreiras do Município, considerando esse tempo não utilizado anteriormente para evolução na carreira como saldo para contagem inicial dos interstícios necessários à progressão horizontal prevista nesta Lei Complementar.

**Art. 22.** Caso não alcance a exigência mínima do merecimento, o servidor permanecerá na classe de vencimento em que se encontra, devendo cumprir 3 (três) anos para efeito de nova apuração de média voltada à evolução horizontal.

**Art. 23.** As avaliações permanentes de desempenho serão realizadas anualmente, por 3 (três) anos, e o resultado da média obtida será usado para efeito de classificação para evolução horizontal, considerando a ordem cronológica em que os servidores preencheram os requisitos para progredir.

### Seção II Da Evolução Vertical

**Art. 24.** A evolução vertical é a passagem de um nível para outro imediatamente superior, mediante pontuação mínima obtida através de qualificação, mantida a mesma classe.

**Art. 25.** Está habilitado à progressão vertical o servidor efetivo que, cumulativamente:

I - possuir estabilidade;

II - cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício;

III - não tiver contra si, no período de interstício de uma progressão para outra, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de pena disciplinar;

IV - houver obtido qualificação profissional, atingindo, no mínimo, 15 (quinze) pontos, os servidores titulares de cargos de nível médio, e 25 (vinte e cinco) pontos, os servidores titulares de cargos de nível superior, seguindo a pontuação e as exigências dispostas no Anexo IV.

§ 1º O servidor designado para exercício de função gratificada poderá progredir horizontalmente.

§ 2º O servidor requisitado nos termos da Lei Federal nº 4.737, de 15 de julho de 1965, e da Lei Federal 6.999, de 7 de junho de 1982, terá seu tempo de trabalho contado para todos os fins, inclusive para efeito de contagem do interstício de Evolução Horizontal.

**Art. 26.** A qualificação utilizada para a progressão vertical não poderá ter sido exigida como requisito para o vínculo efetivo objeto de concurso público.

**Art. 27.** A cada tipo de qualificação prevista no Anexo IV será atribuída pontuação, a qual será utilizada para efeito de classificação dos servidores com mais pontos até os servidores com menos pontos, da mesma massa salarial do grupo ocupacional.

**Art. 28.** A qualificação exigida para a progressão vertical, nos termos fixados pelo Anexo IV, pode ser obtida mediante a obtenção de no mínimo 15 (quinze)

pontos, os servidores titulares de cargos de nível médio, e 25 (vinte e cinco) pontos, os servidores titulares de cargos de nível superior.

§ 1º O cômputo dos pontos de que trata o caput desse artigo poderá considerar a somatória de pontos de qualificações distintas, respeitando eventuais limites fixados no Anexo IV.

§ 2º A qualificação deve ser correlata às atribuições do servidor público efetivo ou às competências do órgão em que estiver lotado, de acordo com manifestação da Comissão de Gestão de Carreiras.

§ 3º A Graduação e a Titulação:

I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II - têm validade indeterminada para os fins desta Lei Complementar;

III - não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de evolução de nível da carreira;

IV - não podem ser utilizadas para obtenção de benefícios relativos à titulação previstos em outras leis municipais; e

V - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no concurso público.

§ 4º A Capacitação:

I - deve ser:

a) aprovada pelo respectivo superior hierárquico, quando relativa a servidores ligados aos seus órgãos, e, em todos os casos, em conjunto com o Órgão competente;

b) aprovada pela Comissão de Gestão de Carreiras e Órgão competente, após o término do curso, nos casos em que tenha sido iniciada antes da publicação desta Lei Complementar.

II - pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos oferecidos pela Prefeitura Municipal; e

III - não pode a mesma qualificação ser utilizada mais de uma vez para fins de evolução vertical.

§ 5º O servidor deve apresentar os respectivos certificados de conclusão, com a indicação das horas de curso concluídas e histórico ou programação do curso.

§ 6º O indeferimento de progressão vertical por indisponibilidade financeira deverá ser realizado por ato do Prefeito, fundamentado motivadamente em estudo técnico da área competente e não poderá desprezar os percentuais mínimos de progressão fixados nesta Lei Complementar.

§ 7º A qualificação deve ser correlata às atribuições do servidor efetivo, às atividades da função de confiança ou gratificada ou às competências do órgão.

**Art. 29.** A Prefeitura Municipal, em conjunto com os servidores, promoverá as ações necessárias para suprir as insuficiências de desempenho, promovendo cursos de treinamento e capacitação, entre outras ações.

**Art. 30.** Não serão admitidos certificados relativos a qualificações exigidas como pré-requisito para ingresso no cargo ou utilizados para a obtenção de outra vantagem pecuniária, gratificação ou benefício similar, disciplinada em outra norma municipal.

**Art. 31.** Poderão ser admitidos certificados relativos a qualificações exigidas para a designações precárias de funções gratificadas ou de confiança, previstas em Lei específica.

### Seção III Das Avaliações

**Art. 32.** A Avaliação Permanente de Desempenho deverá se basear nos seguintes princípios:

I - qualidade do trabalho;

II - produtividade;

III - presteza;

IV - assiduidade;

V - pontualidade;

VI - iniciativa;

VII - conduta funcional.

**Art. 33.** Fica instituído o formulário de Avaliação Permanente de Desempenho do Anexo III.





**Art. 34.** A Avaliação Permanente de Desempenho deve ser aplicada durante o último mês do período objeto de avaliação.

**Parágrafo único.** A avaliação de que trata o caput poderá ser adiada em no máximo 45 (quarenta e cinco) dias, em razão de férias e licenças programadas.

**Art. 35.** Os servidores efetivos serão avaliados por Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída em número ímpar de membros, formada pelo superior imediato, de acordo com o organograma da Prefeitura Municipal, e, preferencialmente, por dois servidores efetivos do mesmo local de trabalho.

**§ 1º** O campo observação ou sugestão poderá ser utilizado pelos avaliadores para que indiquem os pontos positivos do servidor e/ou sugestões para que ele melhore seu desempenho em avaliação futura.

**§ 2º** Os servidores efetivos designados para o exercício de funções gratificadas ou nomeados para cargos de provimento em comissão serão avaliados pela Comissão de Avaliação de Desempenho a que se refere o caput deste artigo, utilizando-se, no que se aplica, o formulário de avaliação do Anexo III.

**Art. 36.** A pontuação de cada avaliação será classificada da seguinte maneira:

- I - excelente – entre 9 a 10 pontos;
- II - bom – entre 8 a 8,9 pontos;
- III - regular – entre 6 a 7,9 pontos;
- IV - recuperável – entre 5 a 5,9 pontos;
- V - insuficiente – abaixo de 5 pontos.

**Art. 37.** A contar da ciência do resultado da avaliação permanente de desempenho, o servidor terá 05 (cinco) dias para encaminhar recurso à Comissão de Gestão de Carreiras.

**Art. 38.** No caso de nota final da avaliação do servidor inferior a 5 pontos, deverá ser instaurado procedimento administrativo cabível, para apuração do desempenho, a fim de evitar prejuízos ao erário, garantindo-se o direito ao contraditório e à ampla defesa.

**Parágrafo único.** Caso a nota de cada avaliação seja inferior a 8 (oito), os avaliadores ficarão obrigados a preencher o campo observação e sugestão, indicando de forma objetiva sua motivação.

**Art. 39.** Em caso de remoção, alteração do local de trabalho ou disponibilidade do servidor para área distinta daquela para a qual foi nomeado, a avaliação de desempenho será realizada pelos servidores de que trata o artigo 35 e pelo superior do local em que estiver lotado por maior tempo durante o período de avaliação e, caso os períodos sejam iguais, pelos servidores do local de trabalho atual.

## Seção IV Da Comissão de Gestão de Carreira

**Art. 40.** A Comissão de Gestão de Carreira possuirá 3 (três) membros nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo 1 (um) Presidente e 2 (dois) membros, admitida a sua recondução para a função, tendo por suas competências:

- I - difundir a disciplina legal, os requisitos e os critérios para as evoluções horizontais e verticais dos servidores efetivos da Prefeitura Municipal;
- II - acompanhar os processos de progressão horizontal e vertical e de avaliação de desempenho permanente;
- III - apreciar e julgar os recursos dos servidores públicos contra a avaliação permanente de desempenho;
- IV - receber e analisar os recursos e os pedidos de esclarecimento, de qualquer espécie, que se refiram à aplicação das disciplinas do plano de evolução;
- V - aprovar as capacitações já iniciadas antes da vigência da presente Lei Complementar, em consonância com o Órgão competente;
- VI - apreciar e julgar os recursos contra o indeferimento dos pedidos de evolução vertical, exceto quando motivado por indisponibilidade orçamentária ou financeira;
- VII - acompanhar os processos de classificação dos servidores aptos às evoluções.

**Art. 41.** A comissão será obrigatoriamente composta por servidores efetivos do Poder Executivo.

**Parágrafo único.** A Comissão de Gestão de Carreiras poderá realizar diligências junto aos órgãos, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

**Art. 42.** São regras para o processamento e julgamento dos recursos:

- I - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias a partir da ciência, pelo servidor público, do resultado final de sua avaliação de desempenho;

- II - o recurso será protocolado em até 5 (cinco) dias a partir da ciência, pelo servidor público, do indeferimento do seu pedido de evolução vertical;
- III - somente o servidor público interessado poderá recorrer;
- IV - o recurso será julgado em até 15 (quinze) dias após protocolado; e
- V - votação não secreta e exposição de motivos.

## CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS Seção I Do Enquadramento

**Art. 43.** O aumento de requisitos e do nível de escolaridade das posições efetivas do quadro da Prefeitura Municipal não prejudica o direito adquirido dos servidores nomeados antes da vigência da presente Lei Complementar.

**Art. 44.** Os servidores efetivos da Prefeitura Municipal, a partir da vigência desta Lei Complementar, farão jus exclusivamente aos benefícios e vantagens previstas no regime jurídico único dos servidores públicos municipais e às vantagens de evolução desta Lei Complementar.

**Parágrafo único.** As vantagens permanentes concedidas e incorporadas mediante normas de aplicação do regime jurídico único dos servidores públicos municipais permanecerão em parcela destacada dos vencimentos, não sendo utilizadas para efeito de enquadramento em uma Classe e Nível.

**Art. 45.** Todas as evoluções conquistadas pelos servidores efetivos da Prefeitura Municipal sob a égide da legislação anterior serão preservadas e concedidas.

**Parágrafo único. vetado.**

**Art. 46.** Os atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo da Prefeitura Municipal são enquadrados:

- I - na classe "a" do nível I: servidores em estágio probatório;

- II - na classe que mais se aproxime do valor de seu vencimento, salário base.

**§ 1º** O enquadramento deverá ocorrer conforme o grupo ocupacional definido na Lei que dispõe sobre os cargos de provimento efetivo, considerando o cargo de provimento efetivo ocupado na data da publicação desta Lei Complementar, considerando a correspondência em razão da opção pelo regime jurídico único estatutário.

**§ 2º** O enquadramento ocorrerá nas posições definidas pela tabela de vencimento, instituída no Anexo I.

**§ 3º** O enquadramento ocorrerá no nível definido pela tabela de vencimento que possibilitar maior oportunidade de progressão vertical e horizontal.

**Art. 47.** O titular de cargo de provimento efetivo que ainda esteja em estágio probatório, obrigatoriamente ficará enquadrado no nível "I", classe "A" do grupo ocupacional.

**Art. 48.** Não serão consideradas para o enquadramento proveniente da implantação do presente plano de evolução, as graduações que o servidor detenha, as quais poderão ser utilizadas, respeitadas as regras específicas para o caso, quando da primeira progressão vertical, caso não tenham sido utilizadas em mecanismos de evolução funcional previstos em legislação anterior.

**Parágrafo único.** Quanto às graduações existentes, compatíveis com as atribuições do cargo efetivo, ainda não utilizadas para benefícios e vantagens de carreira, poderão ser utilizadas para a primeira progressão vertical, desde que não tenham sido requisito para o cargo efetivo e que não tenham sido utilizadas para a percepção de qualquer vantagem permanente incorporada.

**Art. 49.** O enquadramento dos servidores efetivos ocorrerá a partir da publicação desta Lei Complementar.

**Art. 50.** A primeira progressão horizontal, de classe, só poderá ocorrer após 3 (três) anos, a contar do início de vigência desta Lei Complementar, sem prejuízo do saldo de tempo de serviço não aproveitado, até a vigência desta Lei Complementar, em mecanismo de evolução funcional previsto em legislação anterior.

**Art. 51.** A primeira progressão vertical, de nível, só poderá ocorrer após 3 (três) anos, a partir da vigência da presente Lei Complementar.

## Seção II Das Disposições Finais

**Art. 52.** Constarão do demonstrativo de vencimentos o nível e a classe em que estiver enquadrado o servidor efetivo.





# Diário Oficial Eletrônico Município de Hortolândia



Ano VI | Edição Nº 1876

Prefeitura Municipal de Hortolândia | [www.hortolandia.sp.gov.br](http://www.hortolandia.sp.gov.br)

quinta-feira, 15 de junho de 2023

**Art. 53.** É vedada a evolução funcional aos servidores municipais investidos em mandato eletivo, exceto:

I - no caso de investidura em mandato de Vereador, desde que haja compatibilidade de horários, nos termos do artigo 38, inciso III, da Constituição Federal; ou

II - eleitos para mandato sindical, desde que observado:

a) os requisitos constantes desta Lei Complementar.

b) para fins de avaliação de desempenho permanente, o resultado da pontuação obtida nas 03 (três) avaliações permanentes de desempenho imediatamente anteriores ao exercício do mandato sindical, referentes ao seu cargo de origem ou função de confiança.

**Art. 54.** Aplicam-se as regras de enguadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei Complementar.

I - o candidato aprovado poderá ser nomeado para vaga dentro do prazo de vigência do concurso público, de 02 (dois) anos, podendo ser prorrogado pelo mesmo prazo, nos termos do art. 37, III, da Constituição Federal;

II - a convocação dos aprovados deverá atender, preferencialmente, as hipóteses de aposentadoria ou vacância de cargo efetivo.

**Art. 55.** Os servidores efetivos que atingirem todas as possibilidades de evoluções previstas nas ilustrações da tabela de seu grupo ocupacional, atingindo a última Classe e Nível, preservarão o direito de evoluir horizontal e verticalmente, observando, para tanto, o percentual fixo da evolução de passagem de Nível e o percentual fixo de valorização horizontal do último Nível, previsto na representação ilustrativa de seu grupo.

**Art. 56.** As despesas decorrentes da presente Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente, considerando que sua fixação se dará por lei complementar municipal específica.

**Art. 57.** Fica estabelecida, sempre no mês de maio de cada ano, a data-base da revisão geral anual dos servidores de que trata o art. 37, inciso X, da Constituição Federal.

**Art. 58.** Os recursos disponíveis para a abertura de créditos adicionais são os previstos no art. 43, § 1º, incisos I e II da Lei Federal n. 4.320/64, em lei complementar municipal.

**Art. 59.** Na hipótese de alteração de nomenclatura ou carga horária dos cargos efetivos atualmente providos, fica garantida ao servidor a realização das atribuições e carga horária descritas na Lei que dispõe sobre o quadro de cargos

efetivos ou na Lei de origem do concurso público prestado, sendo vedada qualquer imposição que possa caracterizar transposição de cargo ou atividade.

**Parágrafo único.** O pagamento dos servidores, nos casos no caput deste artigo, deverá observar a respectiva tabela de carga horária de seu grupo ocupacional.

**Art. 60.** Ficam revogadas todas as disposições em contrário, em especial o capítulo I do Título V da Lei Complementar nº 12, de 12 de abril de 2010.

**Art. 61.** Esta Lei Complementar entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2024, com exceção do parágrafo único do art. 45 e art. 46 e Anexos I e II, que passam a vigorar na data de publicação desta Lei Complementar, com efeitos imediatos.

Hortolândia, 15 de junho de 2023.

**JOSÉ NAZARENO ZEZE GOMES**  
Prefeito Municipal

**IEDA MANZANO DE OLIVEIRA**  
Secretária Municipal de Administração e Gestão de Pessoal

## ANEXO I

VENCIMENTO	GRUPO OCUPACIONAL
R\$ 1.787,22	Grupo A
R\$ 1.978,27	Grupo B
R\$ 2.011,53	Grupo C
R\$ 2.198,07	Grupo D
R\$ 2.401,90	Grupo E
R\$ 2.604,00	Grupo F
R\$ 2.624,61	Grupo G
R\$ 2.868,01	Grupo H
R\$ 3.133,95	Grupo I
R\$ 3.424,52	Grupo J
R\$ 3.742,06	Grupo K
R\$ 4.602,26	Grupo L
R\$ 5.247,00	Grupo M
R\$ 5.830,05	Grupo N
R\$ 6.758,62	Grupo O
R\$ 8.070,10	Grupo P
R\$ 8.734,15	Grupo Q
R\$ 9.800,00	Grupo R
R\$ 10.760,19	Grupo S
R\$ 16.140,29	Grupo T

## ANEXO II

GRUPO A													
IV	R\$ 2.068,36	R\$ 2.130,41	R\$ 2.194,33	R\$ 2.260,16	R\$ 2.327,96	R\$ 2.397,80	R\$ 2.469,73	R\$ 2.543,83	R\$ 2.620,14	R\$ 2.698,75	R\$ 2.779,71	R\$ 2.863,10	
III	R\$ 2.008,12	R\$ 2.068,36	R\$ 2.130,41	R\$ 2.194,33	R\$ 2.260,16	R\$ 2.327,96	R\$ 2.397,80	R\$ 2.469,73	R\$ 2.543,83	R\$ 2.620,14	R\$ 2.698,75	R\$ 2.779,71	
II	R\$ 1.894,45	R\$ 1.951,29	R\$ 2.009,83	R\$ 2.070,12	R\$ 2.132,22	R\$ 2.196,19	R\$ 2.262,08	R\$ 2.329,94	R\$ 2.399,84	R\$ 2.471,83	R\$ 2.545,99	R\$ 2.622,37	
I	R\$ 1.787,22	R\$ 1.840,84	R\$ 1.896,06	R\$ 1.952,94	R\$ 2.011,53	R\$ 2.071,88	R\$ 2.134,03	R\$ 2.198,06	R\$ 2.264,00	R\$ 2.331,92	R\$ 2.401,87	R\$ 2.473,93	
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

  

GRUPO B													
IV	R\$ 2.289,47	R\$ 2.358,15	R\$ 2.428,90	R\$ 2.501,76	R\$ 2.576,82	R\$ 2.654,12	R\$ 2.733,74	R\$ 2.815,76	R\$ 2.900,23	R\$ 2.987,24	R\$ 3.076,85	R\$ 3.169,16	
III	R\$ 2.222,78	R\$ 2.289,47	R\$ 2.358,15	R\$ 2.428,90	R\$ 2.501,76	R\$ 2.576,82	R\$ 2.654,12	R\$ 2.733,74	R\$ 2.815,76	R\$ 2.900,23	R\$ 2.987,24	R\$ 3.076,85	
II	R\$ 2.096,97	R\$ 2.159,88	R\$ 2.224,67	R\$ 2.291,41	R\$ 2.360,15	R\$ 2.430,96	R\$ 2.503,89	R\$ 2.579,00	R\$ 2.656,37	R\$ 2.736,07	R\$ 2.818,15	R\$ 2.902,69	
I	R\$ 1.978,27	R\$ 2.037,62	R\$ 2.098,75	R\$ 2.161,71	R\$ 2.226,56	R\$ 2.293,36	R\$ 2.362,16	R\$ 2.433,02	R\$ 2.506,01	R\$ 2.581,19	R\$ 2.658,63	R\$ 2.738,39	
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

  

GRUPO C													
IV	R\$ 2.327,96	R\$ 2.397,80	R\$ 2.469,73	R\$ 2.543,83	R\$ 2.620,14	R\$ 2.698,74	R\$ 2.779,71	R\$ 2.863,10	R\$ 2.948,99	R\$ 3.037,46	R\$ 3.128,58	R\$ 3.222,44	
III	R\$ 2.260,16	R\$ 2.327,96	R\$ 2.397,80	R\$ 2.469,73	R\$ 2.543,82	R\$ 2.620,14	R\$ 2.698,74	R\$ 2.779,71	R\$ 2.863,10	R\$ 2.948,99	R\$ 3.037,46	R\$ 3.128,58	
II	R\$ 2.132,22	R\$ 2.196,19	R\$ 2.262,07	R\$ 2.329,94	R\$ 2.399,83	R\$ 2.471,83	R\$ 2.545,98	R\$ 2.622,36	R\$ 2.701,03	R\$ 2.782,07	R\$ 2.865,53	R\$ 2.951,49	
I	R\$ 2.011,53	R\$ 2.071,88	R\$ 2.134,03	R\$ 2.198,05	R\$ 2.263,99	R\$ 2.331,91	R\$ 2.401,87	R\$ 2.473,93	R\$ 2.548,15	R\$ 2.624,59	R\$ 2.703,33	R\$ 2.784,43	
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

  

GRUPO D													
IV	R\$ 2.543,84	R\$ 2.620,16	R\$ 2.698,76	R\$ 2.779,73	R\$ 2.863,12	R\$ 2.949,01	R\$ 3.037,48	R\$ 3.128,61	R\$ 3.222,47	R\$ 3.319,14	R\$ 3.418,71	R\$ 3.521,28	
III	R\$ 2.469,75	R\$ 2.543,84	R\$ 2.620,16	R\$ 2.698,76	R\$ 2.779,73	R\$ 2.863,12	R\$ 2.949,01	R\$ 3.037,48	R\$ 3.128,61	R\$ 3.222,47	R\$ 3.319,14	R\$ 3.418,71	
II	R\$ 2.329,95	R\$ 2.399,85	R\$ 2.471,85	R\$ 2.546,00	R\$ 2.622,38	R\$ 2.701,06	R\$ 2.782,09	R\$ 2.865,55	R\$ 2.951,52	R\$ 3.040,06	R\$ 3.131,26	R\$ 3.225,20	
I	R\$ 2.198,07	R\$ 2.264,01	R\$ 2.331,93	R\$ 2.401,89	R\$ 2.473,95	R\$ 2.548,17	R\$ 2.624,61	R\$ 2.703,35	R\$ 2.784,45	R\$ 2.867,98	R\$ 2.954,02	R\$ 3.042,64	
A		B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	





# Diário Oficial Eletrônico Município de Hortolândia



Ano VI | Edição Nº 1876

Prefeitura Municipal de Hortolândia | [www.hortolandia.sp.gov.br](http://www.hortolandia.sp.gov.br)

quinta-feira, 15 de junho de 2023

GRUPO E													
IV	R\$ 2.779,74	R\$ 2.863,13	R\$ 2.949,02	R\$ 3.037,49	R\$ 3.128,62	R\$ 3.222,48	R\$ 3.319,15	R\$ 3.418,73	R\$ 3.521,29	R\$ 3.626,93	R\$ 3.735,74	R\$ 3.847,81	
III	R\$ 2.698,77	R\$ 2.779,74	R\$ 2.863,13	R\$ 2.949,02	R\$ 3.037,49	R\$ 3.128,62	R\$ 3.222,48	R\$ 3.319,15	R\$ 3.418,73	R\$ 3.521,29	R\$ 3.626,93	R\$ 3.735,74	
II	R\$ 2.546,01	R\$ 2.622,39	R\$ 2.701,07	R\$ 2.782,10	R\$ 2.865,56	R\$ 2.951,53	R\$ 3.040,07	R\$ 3.131,28	R\$ 3.225,21	R\$ 3.321,97	R\$ 3.421,63	R\$ 3.524,28	
I	R\$ 2.401,90	R\$ 2.473,96	R\$ 2.548,18	R\$ 2.624,62	R\$ 2.703,36	R\$ 2.784,46	R\$ 2.867,99	R\$ 2.954,03	R\$ 3.042,66	R\$ 3.133,93	R\$ 3.227,95	R\$ 3.324,79	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO F													
IV	R\$ 3.013,63	R\$ 3.104,04	R\$ 3.197,16	R\$ 3.293,07	R\$ 3.391,87	R\$ 3.493,62	R\$ 3.598,43	R\$ 3.706,38	R\$ 3.817,58	R\$ 3.932,10	R\$ 4.050,07	R\$ 4.171,57	
III	R\$ 2.925,85	R\$ 3.013,63	R\$ 3.104,04	R\$ 3.197,16	R\$ 3.293,07	R\$ 3.391,87	R\$ 3.493,62	R\$ 3.598,43	R\$ 3.706,38	R\$ 3.817,58	R\$ 3.932,10	R\$ 4.050,07	
II	R\$ 2.760,24	R\$ 2.843,05	R\$ 2.928,34	R\$ 3.016,19	R\$ 3.106,67	R\$ 3.199,87	R\$ 3.295,87	R\$ 3.394,75	R\$ 3.496,59	R\$ 3.601,49	R\$ 3.709,53	R\$ 3.820,82	
I	R\$ 2.604,00	R\$ 2.682,12	R\$ 2.762,58	R\$ 2.845,46	R\$ 2.930,82	R\$ 3.018,75	R\$ 3.109,31	R\$ 3.202,59	R\$ 3.298,67	R\$ 3.397,63	R\$ 3.499,56	R\$ 3.604,54	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO G													
IV	R\$ 3.037,48	R\$ 3.128,61	R\$ 3.222,46	R\$ 3.319,14	R\$ 3.418,71	R\$ 3.521,27	R\$ 3.626,91	R\$ 3.735,72	R\$ 3.847,79	R\$ 3.963,23	R\$ 4.082,12	R\$ 4.204,59	
III	R\$ 2.949,01	R\$ 3.037,48	R\$ 3.128,61	R\$ 3.222,46	R\$ 3.319,14	R\$ 3.418,71	R\$ 3.521,27	R\$ 3.626,91	R\$ 3.735,72	R\$ 3.847,79	R\$ 3.963,23	R\$ 4.082,12	
II	R\$ 2.782,09	R\$ 2.865,55	R\$ 2.951,52	R\$ 3.040,06	R\$ 3.131,26	R\$ 3.225,20	R\$ 3.321,96	R\$ 3.421,62	R\$ 3.524,26	R\$ 3.629,99	R\$ 3.738,89	R\$ 3.851,06	
I	R\$ 2.624,61	R\$ 2.703,35	R\$ 2.784,45	R\$ 2.867,98	R\$ 2.954,02	R\$ 3.042,64	R\$ 3.133,92	R\$ 3.227,94	R\$ 3.324,78	R\$ 3.424,52	R\$ 3.527,26	R\$ 3.633,07	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO H													
IV	R\$ 3.319,17	R\$ 3.418,75	R\$ 3.521,31	R\$ 3.626,95	R\$ 3.735,76	R\$ 3.847,83	R\$ 3.963,26	R\$ 4.082,16	R\$ 4.204,63	R\$ 4.330,77	R\$ 4.460,69	R\$ 4.594,51	
III	R\$ 3.222,50	R\$ 3.319,17	R\$ 3.418,75	R\$ 3.521,31	R\$ 3.626,95	R\$ 3.735,76	R\$ 3.847,83	R\$ 3.963,26	R\$ 4.082,16	R\$ 4.204,63	R\$ 4.330,77	R\$ 4.460,69	
II	R\$ 3.040,09	R\$ 3.131,29	R\$ 3.225,23	R\$ 3.321,99	R\$ 3.421,65	R\$ 3.524,30	R\$ 3.630,03	R\$ 3.738,93	R\$ 3.851,10	R\$ 3.966,63	R\$ 4.085,63	R\$ 4.208,20	
I	R\$ 2.868,01	R\$ 2.954,05	R\$ 3.042,67	R\$ 3.133,95	R\$ 3.227,97	R\$ 3.324,81	R\$ 3.424,55	R\$ 3.527,29	R\$ 3.633,11	R\$ 3.742,10	R\$ 3.854,37	R\$ 3.970,00	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO I													
IV	R\$ 3.626,95	R\$ 3.735,75	R\$ 3.847,83	R\$ 3.963,26	R\$ 4.082,16	R\$ 4.204,62	R\$ 4.330,76	R\$ 4.460,69	R\$ 4.594,51	R\$ 4.732,34	R\$ 4.874,31	R\$ 5.020,54	
III	R\$ 3.521,31	R\$ 3.626,95	R\$ 3.735,75	R\$ 3.847,83	R\$ 3.963,26	R\$ 4.082,16	R\$ 4.204,62	R\$ 4.330,76	R\$ 4.460,69	R\$ 4.594,51	R\$ 4.732,34	R\$ 4.874,31	
II	R\$ 3.321,99	R\$ 3.421,65	R\$ 3.524,30	R\$ 3.630,02	R\$ 3.738,93	R\$ 3.851,09	R\$ 3.966,63	R\$ 4.085,62	R\$ 4.208,19	R\$ 4.334,44	R\$ 4.464,47	R\$ 4.598,41	
I	R\$ 3.133,95	R\$ 3.227,97	R\$ 3.324,81	R\$ 3.424,55	R\$ 3.527,29	R\$ 3.633,11	R\$ 3.742,10	R\$ 3.854,36	R\$ 3.969,99	R\$ 4.089,09	R\$ 4.211,77	R\$ 4.338,12	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO J													
IV	R\$ 3.963,22	R\$ 4.082,12	R\$ 4.204,58	R\$ 4.330,72	R\$ 4.460,64	R\$ 4.594,46	R\$ 4.732,30	R\$ 4.874,27	R\$ 5.020,49	R\$ 5.171,11	R\$ 5.326,24	R\$ 5.486,03	
III	R\$ 3.847,79	R\$ 3.963,22	R\$ 4.082,12	R\$ 4.204,58	R\$ 4.330,72	R\$ 4.460,64	R\$ 4.594,46	R\$ 4.732,30	R\$ 4.874,27	R\$ 5.020,49	R\$ 5.171,11	R\$ 5.326,24	
II	R\$ 3.629,99	R\$ 3.738,89	R\$ 3.851,06	R\$ 3.966,59	R\$ 4.085,59	R\$ 4.208,15	R\$ 4.334,40	R\$ 4.464,43	R\$ 4.598,36	R\$ 4.736,32	R\$ 4.878,40	R\$ 5.024,76	
I	R\$ 3.424,52	R\$ 3.527,26	R\$ 3.633,07	R\$ 3.742,07	R\$ 3.854,33	R\$ 3.969,96	R\$ 4.089,06	R\$ 4.211,73	R\$ 4.338,08	R\$ 4.468,22	R\$ 4.602,27	R\$ 4.740,34	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO K													
IV	R\$ 4.330,72	R\$ 4.460,64	R\$ 4.594,46	R\$ 4.732,29	R\$ 4.874,26	R\$ 5.020,49	R\$ 5.171,10	R\$ 5.326,23	R\$ 5.486,02	R\$ 5.650,60	R\$ 5.820,12	R\$ 5.994,72	
III	R\$ 4.204,58	R\$ 4.330,72	R\$ 4.460,64	R\$ 4.594,46	R\$ 4.732,29	R\$ 4.874,26	R\$ 5.020,49	R\$ 5.171,10	R\$ 5.326,23	R\$ 5.486,02	R\$ 5.650,60	R\$ 5.820,12	
II	R\$ 3.966,58	R\$ 4.085,58	R\$ 4.208,15	R\$ 4.334,39	R\$ 4.464,42	R\$ 4.598,36	R\$ 4.736,31	R\$ 4.878,40	R\$ 5.024,75	R\$ 5.175,49	R\$ 5.330,76	R\$ 5.490,68	
I	R\$ 3.742,06	R\$ 3.854,32	R\$ 3.969,95	R\$ 4.089,05	R\$ 4.211,72	R\$ 4.338,07	R\$ 4.468,22	R\$ 4.602,26	R\$ 4.740,33	R\$ 4.882,54	R\$ 5.029,02	R\$ 5.179,89	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO L													
IV	R\$ 5.326,23	R\$ 5.486,02	R\$ 5.650,60	R\$ 5.820,12	R\$ 5.994,72	R\$ 6.174,56	R\$ 6.359,80	R\$ 6.550,59	R\$ 6.747,11	R\$ 6.949,53	R\$ 7.158,01	R\$ 7.372,75	
III	R\$ 5.171,10	R\$ 5.326,23	R\$ 5.486,02	R\$ 5.650,60	R\$ 5.820,12	R\$ 5.994,72	R\$ 6.174,56	R\$ 6.359,80	R\$ 6.550,59	R\$ 6.747,11	R\$ 6.949,53	R\$ 7.158,01	
II	R\$ 4.878,40	R\$ 5.024,75	R\$ 5.175,49	R\$ 5.330,75	R\$ 5.490,68	R\$ 5.655,40	R\$ 5.825,06	R\$ 5.999,81	R\$ 6.179,81	R\$ 6.365,20	R\$ 6.556,16	R\$ 6.752,84	
I	R\$ 4.602,26	R\$ 4.740,33	R\$ 4.882,54	R\$ 5.029,01	R\$ 5.179,88	R\$ 5.335,28	R\$ 5.495,34	R\$ 5.660,20	R\$ 5.830,01	R\$ 6.004,91	R\$ 6.185,05	R\$ 6.370,60	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO M													
IV	R\$ 6.072,40	R\$ 6.254,57	R\$ 6.442,20	R\$ 6.635,47	R\$ 6.834,53	R\$ 7.039,57	R\$ 7.250,76	R\$ 7.468,28	R\$ 7.692,33	R\$ 7.923,10	R\$ 8.160,79	R\$ 8.405,61	
III	R\$ 5.895,53	R\$ 6.072,40	R\$ 6.254,57	R\$ 6.442,20	R\$ 6.635,47	R\$ 6.834,53	R\$ 7.039,57	R\$ 7.250,76	R\$ 7.468,28	R\$ 7.692,33	R\$ 7.923,10	R\$ 8.160,79	
II	R\$ 5.561,82	R\$ 5.728,67	R\$ 5.900,53	R\$ 6.077,55	R\$ 6.259,88	R\$ 6.447,67	R\$ 6.641,10	R\$ 6.840,34	R\$ 7.045,55	R\$ 7.256,91	R\$ 7.474,62	R\$ 7.698,86	
I	R\$ 5.247,00	R\$ 5.404,41	R\$ 5.566,54	R\$ 5.733,54	R\$ 5.905,54	R\$ 6.082,71	R\$ 6.265,19	R\$ 6.453,15	R\$ 6.646,74	R\$ 6.846,14	R\$ 7.051,53	R\$ 7.263,08	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	

GRUPO N													
IV	R\$ 6.747,16	R\$ 6.949,58	R\$ 7.158,07	R\$ 7.372,81	R\$ 7.593,99	R\$ 7.821,81	R\$ 8.056,47	R\$ 8.298,16	R\$ 8.547,10	R\$ 8.803,52	R\$ 9.067,62	R\$ 9.339,65	
III	R\$ 6.550,64	R\$ 6.747,16	R\$ 6.949,58	R\$ 7.158,07	R\$ 7.372,81	R\$ 7.593,99	R\$ 7.821,81	R\$ 8.056,47	R\$ 8.298,16	R\$ 8.547,10	R\$ 8.803,52	R\$ 9.067,62	
II	R\$ 6.179,85	R\$ 6.365,25	R\$ 6.556,21	R\$ 6.752,89	R\$ 6.955,48	R\$ 7.164,14	R\$ 7.379,07	R\$ 7.600,44	R\$ 7.828,45	R\$ 8.063,31	R\$ 8.305,21	R\$ 8.554,36	
I	R\$ 5.830,05	R\$ 6.004,95	R\$ 6.185,10	R\$ 6.370,65	R\$ 6.561,77	R\$ 6.758,63	R\$ 6.961,38	R\$ 7.170,23	R\$ 7.385,33	R\$ 7.606,89	R\$ 7.835,10	R\$ 8.070,15	
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	





# Diário Oficial Eletrônico Município de Hortolândia



Ano VI | Edição Nº 1876

Prefeitura Municipal de Hortolândia | [www.hortolandia.sp.gov.br](http://www.hortolandia.sp.gov.br)

quinta-feira, 15 de junho de 2023

GRUPO O												
IV	R\$ 7.821,80	R\$ 8.056,46	R\$ 8.298,15	R\$ 8.547,10	R\$ 8.803,51	R\$ 9.067,62	R\$ 9.339,64	R\$ 9.619,83	R\$ 9.908,43	R\$ 10.205,68	R\$ 10.511,85	R\$ 10.827,21
III	R\$ 7.593,99	R\$ 7.821,80	R\$ 8.056,46	R\$ 8.298,15	R\$ 8.547,10	R\$ 8.803,51	R\$ 9.067,62	R\$ 9.339,64	R\$ 9.619,83	R\$ 9.908,43	R\$ 10.205,68	R\$ 10.511,85
II	R\$ 7.164,14	R\$ 7.379,06	R\$ 7.600,43	R\$ 7.828,45	R\$ 8.063,30	R\$ 8.305,20	R\$ 8.554,35	R\$ 8.810,99	R\$ 9.075,31	R\$ 9.347,57	R\$ 9.628,00	R\$ 9.916,84
I	R\$ 6.758,62	R\$ 6.961,38	R\$ 7.170,22	R\$ 7.385,33	R\$ 7.606,89	R\$ 7.835,09	R\$ 8.070,15	R\$ 8.312,25	R\$ 8.561,62	R\$ 8.818,47	R\$ 9.083,02	R\$ 9.355,51
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

GRUPO P												
IV	R\$ 9.339,59	R\$ 9.619,78	R\$ 9.908,37	R\$ 10.205,62	R\$ 10.511,79	R\$ 10.827,15	R\$ 11.151,96	R\$ 11.486,52	R\$ 11.831,11	R\$ 12.186,05	R\$ 12.551,63	R\$ 12.928,18
III	R\$ 9.067,56	R\$ 9.339,59	R\$ 9.619,78	R\$ 9.908,37	R\$ 10.205,62	R\$ 10.511,79	R\$ 10.827,15	R\$ 11.151,96	R\$ 11.486,52	R\$ 11.831,11	R\$ 12.186,05	R\$ 12.551,63
II	R\$ 8.554,31	R\$ 8.810,94	R\$ 9.075,26	R\$ 9.347,52	R\$ 9.627,95	R\$ 9.916,79	R\$ 10.214,29	R\$ 10.520,72	R\$ 10.836,34	R\$ 11.161,43	R\$ 11.496,27	R\$ 11.841,16
I	R\$ 8.070,10	R\$ 8.312,20	R\$ 8.561,57	R\$ 8.818,42	R\$ 9.082,97	R\$ 9.355,46	R\$ 9.636,12	R\$ 9.925,21	R\$ 10.222,96	R\$ 10.529,65	R\$ 10.845,54	R\$ 11.170,91
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

GRUPO Q												
IV	R\$ 10.108,10	R\$ 10.411,34	R\$ 10.723,69	R\$ 11.045,40	R\$ 11.376,76	R\$ 11.718,06	R\$ 12.069,60	R\$ 12.431,69	R\$ 12.804,64	R\$ 13.188,78	R\$ 13.584,44	R\$ 13.991,98
III	R\$ 9.813,69	R\$ 10.108,10	R\$ 10.411,34	R\$ 10.723,69	R\$ 11.045,40	R\$ 11.376,76	R\$ 11.718,06	R\$ 12.069,60	R\$ 12.431,69	R\$ 12.804,64	R\$ 13.188,78	R\$ 13.584,44
II	R\$ 9.258,20	R\$ 9.535,94	R\$ 9.822,02	R\$ 10.116,68	R\$ 10.420,18	R\$ 10.732,79	R\$ 11.054,77	R\$ 11.386,42	R\$ 11.728,01	R\$ 12.079,85	R\$ 12.442,25	R\$ 12.815,51
I	R\$ 8.734,15	R\$ 8.996,17	R\$ 9.266,06	R\$ 9.544,04	R\$ 9.830,36	R\$ 10.125,27	R\$ 10.429,03	R\$ 10.741,90	R\$ 11.064,16	R\$ 11.396,08	R\$ 11.737,97	R\$ 12.090,11
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

GRUPO R												
IV	R\$ 11.341,62	R\$ 11.681,87	R\$ 12.032,32	R\$ 12.393,29	R\$ 12.765,09	R\$ 13.148,04	R\$ 13.542,49	R\$ 13.948,76	R\$ 14.367,22	R\$ 14.798,24	R\$ 15.242,19	R\$ 15.699,45
III	R\$ 11.011,28	R\$ 11.341,62	R\$ 11.681,87	R\$ 12.032,32	R\$ 12.393,29	R\$ 12.765,09	R\$ 13.148,04	R\$ 13.542,49	R\$ 13.948,76	R\$ 14.367,22	R\$ 14.798,24	R\$ 15.242,19
II	R\$ 10.388,00	R\$ 10.699,64	R\$ 11.020,63	R\$ 11.351,25	R\$ 11.691,79	R\$ 12.042,54	R\$ 12.403,82	R\$ 12.775,93	R\$ 13.159,21	R\$ 13.553,98	R\$ 13.960,60	R\$ 14.379,42
I	R\$ 9.800,00	R\$ 10.094,00	R\$ 10.396,82	R\$ 10.708,72	R\$ 11.029,99	R\$ 11.360,89	R\$ 11.701,71	R\$ 12.052,76	R\$ 12.414,35	R\$ 12.786,78	R\$ 13.170,38	R\$ 13.565,49
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

GRUPO S												
IV	R\$ 12.452,85	R\$ 12.826,44	R\$ 13.211,23	R\$ 13.607,57	R\$ 14.015,80	R\$ 14.436,27	R\$ 14.869,36	R\$ 15.315,44	R\$ 15.774,90	R\$ 16.248,15	R\$ 16.735,59	R\$ 17.237,66
III	R\$ 12.090,15	R\$ 12.452,85	R\$ 12.826,44	R\$ 13.211,23	R\$ 13.607,57	R\$ 14.015,80	R\$ 14.436,27	R\$ 14.869,36	R\$ 15.315,44	R\$ 15.774,90	R\$ 16.248,15	R\$ 16.735,59
II	R\$ 11.405,80	R\$ 11.747,98	R\$ 12.100,41	R\$ 12.463,43	R\$ 12.837,33	R\$ 13.222,45	R\$ 13.619,12	R\$ 14.027,70	R\$ 14.448,53	R\$ 14.881,98	R\$ 15.328,44	R\$ 15.788,30
I	R\$ 10.760,19	R\$ 11.083,00	R\$ 11.415,49	R\$ 11.757,95	R\$ 12.110,69	R\$ 12.474,01	R\$ 12.848,23	R\$ 13.233,68	R\$ 13.630,69	R\$ 14.039,61	R\$ 14.460,80	R\$ 14.894,62
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

GRUPO T												
IV	R\$ 18.679,29	R\$ 19.239,67	R\$ 19.816,86	R\$ 20.411,36	R\$ 21.023,70	R\$ 21.654,41	R\$ 22.304,05	R\$ 22.973,17	R\$ 23.662,36	R\$ 24.372,23	R\$ 25.103,40	R\$ 25.856,50
III	R\$ 18.135,23	R\$ 18.679,29	R\$ 19.239,67	R\$ 19.816,86	R\$ 20.411,36	R\$ 21.023,70	R\$ 21.654,41	R\$ 22.304,05	R\$ 22.973,17	R\$ 23.662,36	R\$ 24.372,23	R\$ 25.103,40
II	R\$ 17.108,71	R\$ 17.621,97	R\$ 18.150,63	R\$ 18.695,15	R\$ 19.256,00	R\$ 19.833,68	R\$ 20.428,69	R\$ 21.041,55	R\$ 21.672,80	R\$ 22.322,98	R\$ 22.992,67	R\$ 23.682,45
I	R\$ 16.140,29	R\$ 16.624,50	R\$ 17.123,23	R\$ 17.636,93	R\$ 18.166,04	R\$ 18.711,02	R\$ 19.272,35	R\$ 19.850,52	R\$ 20.446,04	R\$ 21.059,42	R\$ 21.691,20	R\$ 22.341,94
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L

### ANEXO III FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO

CRITÉRIOS	INDICADORES DE DESEMPENHO	Ponto Atribuído	Ponto por Critério
CRITÉRIO I - QUALIDADE DO TRABALHO: grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Seu trabalho é usualmente de difícil entendimento ou executado em desacordo com o regimento em vigor, apresentando inconsistências, erros e incorreções que obrigam a chefia imediata ou outro membro da equipe a assumir o trabalho para que ele seja concluído.	0	
	Seu trabalho é de entendimento razoável ou comumente executado em desacordo com o regimento em vigor. Apresenta, via de regra, dificuldades ou erros durante a execução dos trabalhos que impedem sua conclusão, exigindo que outro membro da equipe ou a chefia assumam parte do trabalho para conclusão.	1	
	Seu trabalho é de fácil entendimento e executado de acordo com o regimento em vigor. Apresenta algumas vezes dificuldades ou erros durante a execução que dificultam sua conclusão e, nestes casos, tem iniciativa para pesquisar a respeito ou buscar orientação para que termine sozinho seu trabalho.	1.5	
	Seu trabalho é de excelente entendimento e obedece sempre rigorosamente o regimento em vigor. Raras vezes tem dificuldades durante a execução dos trabalhos e, nestes casos, tem iniciativa para pesquisar ou buscar uma orientação para que conclua sozinho o seu trabalho.	2	
CRITÉRIO II - PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, prejudicando o seu andamento. Não sabe lidar com o aumento inesperado do volume de trabalho.	0	
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos, às vezes prejudicando o seu andamento. Um aumento inesperado do volume de trabalho compromete sua produtividade.	1	
	Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Procura reorganizar o seu tempo para atender ao aumento inesperado do volume de trabalho.	1.5	





	É produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos, mesmo que haja aumento inesperado do volume, e eventualmente acrescenta inovação a sua rotina ou conteúdo de seu trabalho.	2	
<b>CRITÉRIO III – PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE:</b> comparecimento regular e permanência no local de trabalho; observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária.	Descumprimento constante o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Quase sempre registra atrasos e saídas antecipadas. Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa.	0	
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra atrasos e saídas antecipadas com certa frequência. Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa.	1	
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Registra alguns atrasos ou saídas antecipadas, porém esporádicas e justificadas.	1,5	
	Cumprimento rigoroso o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. Excepcionalmente registra atrasos e saídas antecipadas.	2	
<b>CRITÉRIO IV – CAPACIDADE DE TRABALHO EM EQUIPE:</b> Capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho. Não aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e não age de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	0	
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho. Às vezes, aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades, quase nunca agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1	
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho. Aceita sugestões dos membros da equipe para diminuir suas dificuldades e busca agir de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	1,5	
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho. Não apresenta dificuldades de trabalho em equipe, agindo de forma a promover a melhoria do desempenho da equipe na busca de resultados comuns.	2	
<b>CRITÉRIO V – RELACIONAMENTO:</b> refere-se ao relacionamento no trabalho e à atitude de tratar com urbanidade chefia, colegas e subordinados.	Não possui a habilidade de relacionar-se, o que já lhe ocasionou problemas com as outras pessoas. Entende como pessoais as críticas que lhe são feitas no trabalho.	0	
	Raramente relaciona-se bem com as outras pessoas. Nos conflitos atribui aos outros as causas dos problemas.	1	
	Sente-se à vontade para participar de tarefas que envolvem outras pessoas, fazendo o possível para manter um bom relacionamento no trabalho. Respeita a hierarquia e, em condições normais, é capaz de separar os assuntos pessoais dos de trabalho.	1,5	
	Mantém um relacionamento considerado adequado, respeitando os limites profissionais e pessoais das chefias e colegas. Zela pelo bom relacionamento no ambiente de trabalho, servindo como mediador de situações entre colegas e/ou chefias.	2	

**RESULTADO**

INDICAÇÃO OBJETIVA DOS FATOS E SITUAÇÕES OCORRIDAS NO PERÍODO QUE TENHAM LEVADO O AVALIADORA ATRIBUIR NOTA FINAL INFERIOR A 6,5 (SEIS E MEIO) AO SERVIDOR AVALIADO. ESTE CAMPO PODE SER UTILIZADO PELAS CHEFIAS PARA RESSALTAR QUALIDADES OU INDICAR SUGESTÕES PARA MELHORIA NO DESEMPENHO DO SERVIDOR (FEEDBACK).

**ASSINATURA DIGITAL DO AVALIADOR**

Nome:

\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_

Matrícula:

Datado Encerramento da Avaliação





## ANEXO IV QUALIFICAÇÕES VOLTADAS À EVOLUÇÃO VERTICAL E BASE DE CÁLCULO DA PONTUAÇÃO

	CURSOS (ESCOLARIDADE)	PONTOS	PONTUAÇÃO MAXIMA
CURSOS DE NÍVEL TÉCNICO	Curso de aperfeiçoamento técnico sem especificação de carga horária	1	Até 60 horas
	Curso de aperfeiçoamento técnico de 10 horas	2	
	Curso de aperfeiçoamento técnico de 20 horas	4	
	Curso de aperfeiçoamento técnico de 30 horas	6	
	Curso de aperfeiçoamento técnico de 60 horas	8	
	Curso de Nível Técnico relacionado à área de atuação	10	
CURSOS DE NÍVEL SUPERIOR	Curso sequencial	5	-
	Curso de Nível Superior - Tecnólogo	10	
	Curso de Nível Superior - Licenciatura	15	
	Curso de Nível Superior - Bacharel	25	
	Aperfeiçoamento em nível de Pós-Graduação (duração mínima de 180 horas)	13	
	Pós-Graduação (duração mínima de 360 horas, sendo que a cada 30 horas que excederem a duração mínima, será computado um ponto a mais)	25	
	MBA	25	
	Mestrado	50	
Doutorado	70		
	Pós-Doutorado	100	

### SECRETARIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DE PESSOAL

#### Licitações

#### AVISO DE CLASSIFICAÇÃO

PMH 36622/2023. Modalidade- TP 12/2023. Prefeitura Municipal de Hortolândia, através do Presidente da Comissão Permanente de Licitações, comunica que após a análise da proposta técnica anexa aos autos, fls. 325/330, e segundo o critério de julgamento disposto no item 4 do Termo de Referência, a empresa, Metapública Consultoria e Assessoria em Gestão Pública Ltda- EPP, obteve a pontuação máxima de 200 pontos como Resultado Final da Nota Técnica (NT), alcançando o Resultado Final do Índice Técnico (IT) = 1. Assim, a Comissão deliberou pela classificação da empresa, Metapública Consultoria e Assessoria em Gestão Pública Ltda- EPP, única participante do certame, que tem como objeto a contratação de empresa especializada para prestação de serviços técnicos multidisciplinares especializados em gestão pública, em especial nas áreas de planejamento orçamentário, contabilidade, finanças, tesouraria, com emissão de pareceres e orientação no cumprimento das normas legais, com fornecimento de todos os equipamentos, materiais e mão de obra necessária. Fica agendado para o dia 16 de junho de 2023, às 9h a sessão pública para a abertura do envelope nº 03 - Proposta Comercial da licitante. Hortolândia, 14/6/23. Claudemir Ap. M. Francisco/Presidente

#### COMUNICADO DE REDESIGNAÇÃO DE DATA.

Comunicamos aos interessados que o PMH 42514/2023- Dispensa Eletrônica - Edital 159/2023, cujo objeto consiste em aquisição de eletrodoméstico, foi REDESIGNADO para o dia 19/06/2023. Hortolândia, 14/06/2023. Eduardo Dias de Vasconcelos/ Secr. Municipal de Adm. e Gestão de Pessoal.

#### DESPACHO – PMH 43273/23. DISPENSA DE LICITAÇÃO.

Objeto: Contratação de empresa especializada para execução de obra e serviço de engenharia para reforço e extensão de rede de distribuição de energia elétrica na Rua Joaquim Júlio Calixto, Jardim Santiago, Hortolândia/SP. Enquadramento Legal: artigo 24, inciso XXII da Lei 8.666/93. RATIFICO a decisão administrativa e AUTORIZO a contratação da empresa COMPANHIA PAULISTA DE FORÇA E LUZ CPFL, valor total R\$ 37.142,39, devendo onerar a dotação orçamentária: 17.02.27.812.0229.1.020.449051.01.00000000- Ficha 781. Hortolândia, 14/06/23. Gleuger Zorzin/Secretário Mun. de Esporte e Lazer.

### CONSELHOS MUNICIPAIS E COLEGIADOS

#### COMSEA - CONSELHO MUNICIPAL DE SEGURANÇA ALIMENTAR

#### RESOLUÇÃO COMSEA 005/2023 , DE 14 DE JUNHO DE 2023

O Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional de Hortolândia-

COMSEA , no uso de suas atribuições legais e no cumprimento das Leis Municipais nº 3890 de 17 de novembro de 2021 e 3897 de 24 de novembro de 2021, CONSIDERANDO a deliberação da plenária realizada no dia 30 de Maio de 2023, com vista a realização das etapas da VI Conferência Estadual de Segurança Alimentar do Estado de São Paulo e da VI Conferência Nacional de Segurança Alimentar , o COMSEA convoca a III +1 Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional para validação das propostas e eleição de delegados.

#### RESOLVE :

**Artigo 1º** Fica convocada a III+1 Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional de Hortolândia, a ser realizada no dia 05 de Julho de 2023, no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (Câmpus Hortolândia) situado a Avenida Thereza Ana Cecon Breda, 1896 - Vila São Pedro, Hortolândia - SP, tendo como tema central: Participação Cidadã e Soberania na construção da Política de Segurança Alimentar , com os seguintes eixos:

Eixo I - Produção e abastecimento de Alimentos

Eixo II - Acesso da População aos alimentos

Eixo III- Educação Alimentar para consumo consciente

**Parágrafo único-** Caberá ao Poder Executivo garantir a estrutura de funcionamento da III +1 Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional

**Artigo 2º** A III+1 Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional tem como objetivo proporcionar um espaço democrático de discussões e reflexões no âmbito municipal, buscando consolidação do princípio da prioridade absoluta, preconizado na Constituição Federal e na Lei Orgânica de Segurança Alimentar

(Losan) – 11.4346/2006, que cria o Sistema Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional – SISAN.

**Artigo 3º** A III +1 Conferência Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional desenvolver-se-á com base em regimento próprio.

**Parágrafo único** - Compete ao presidente do Conselho Municipal de Segurança Alimentar e Nutricional e, na sua ausência, à Secretária Executiva do COMSEA, presidir, coordenar e encaminhar o procedimento para cumprimento do disposto neste artigo.

**Artigo 4º** - O município, durante a sua Conferência Municipal de Segurança Alimentar, elegerá delegados para participação na Conferência Regional, conforme critério definido no Regimento Interno da Conferência.

**Artigo 5º** - Os delegados eleitos nas Plenárias Municipais receberão suporte financeiro do município para participarem da Conferência Regional.

**Art. 6º** As despesas decorrentes da aplicação desta resolução correrão por conta do município de Hortolândia.

**Art. 7º** Esta Resolução entrará em vigor na data de sua publicação.

José Valdemir do Nascimento  
Presidente COMSEA