



# Prefeitura Municipal de Paulínia

OFÍCIO nº 26/CGC/2025

Paulínia, 08 de dezembro de 2025.

**Referente: POSICIONAMENTO DESTA COMISSÃO ACERCA DA CONSULTA PÚBLICA EFETUADA PELO EXECUTIVO ACERCA DE ALTERAÇÕES NO ESTATUTO DA EDUCAÇÃO E DAS LEIS COMPLEMENTARES Nº 65.2017 E 66.2017.**

**Ao Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Paulínia**  
Rua dos Imigrantes nº 885 – Parque da Figueira CEP: 13140-841 Paulínia – SP.

Prezados Senhores,

A Comissão de Gestão de Carreiras, no exercício de suas atribuições determinadas no artigo 25 da lei complementar 66/2017, vem, através deste, manifestar sua preocupação com a forma como estão descritas nas minutas de alteração do Estatuto do Servidor e, principalmente, das leis complementares 65 e 66/2017- propostas pelo executivo - as Comissões de Avaliação do Magistério, do Quadro Geral e da Saúde, bem como o próprio processo avaliativo ao qual passariam a ser submetidos os servidores municipais desses três grupos em caso de aprovação dessas minutas.

Identificamos uma série de elementos que, quando comparados às leis vigentes, representam um retrocesso na garantia dos princípios da legalidade, da transparência e da imparcialidade na análise dos direitos de progressão dos servidores bem como no próprio atendimento dos municípios de Paulínia.

O artigo 25 da nova redação da lei complementar 66/2017 (que é complementado pela nova redação da lei complementar 65/ 2017) proposta pelo poder executivo cria três colegiados: a Comissão de Avaliação de Pessoal do Magistério, a Comissão de Avaliação de Ressosal do Quadro Geral e a Comissão de Avaliação de Pessoal da Saúde. Tais colegiados viriam a substituir a atual Comissão de Gestão de Carreiras, desempenhando papel correlato ao dela, mas não sem diferenças marcantes em sua composição e em sua autonomia.

Segundo a letra das minutas propostas, tais novas comissões seriam criadas "sob coordenação da Secretaria Municipal de Desenvolvimento e Gestão de Pessoas", ou seja, estariam submetidas à SMDGP, o que representaria, na prática, uma retirada de sua autonomia que hoje tanto tem colaborado para que os servidores que fazem jus a progressões verticais e horizontais tenham esses seus direitos garantidos, sempre com observância da lei.

Outro ponto que gera preocupação é a composição dos membros de tais comissões propostas. Segundo as minutas já citadas, essas novas comissões seriam formadas por cinco membros, sendo três deles indicados pela SMDGP, um indicado pelo

Paço Municipal

Av. José Lozano Araújo, 1551 – Pq. Brasil 500 – 13141-901 – Paulínia/SP



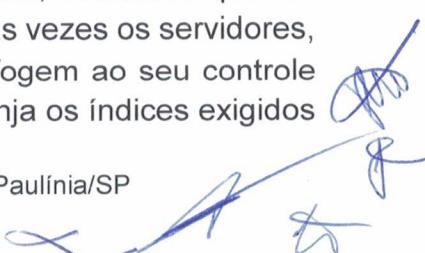
# Prefeitura Municipal de Paulínia

Sindicato dos Servidores é um eleito pelos pares em um pleito organizado pela respectiva secretaria de cada comissão. Resta evidente que tal composição resultaria em um desequilíbrio flagrante entre forças do empregador e dos servidores, muito diferente do que ocorre com a atual Comissão de Gestão de Carreiras, que é formada por quatro membros indicados pelo empregador e quatro pelos servidores, o que garante paridade e equilíbrio de forças. Além disso, o processo de escolha do membro eleito pelos pares seria organizado pelo empregador, o que também significa um retrocesso ao modo atual em que os próprios trabalhadores, através de sua entidade representativa, organizam o processo de escolha de seus representantes.

Outrossim, preocupa a forma de avaliação dos servidores proposta no artigo 27 da minuta de alteração da lei complementar 66/2017. Um dos pontos de preocupação reside na substituição dos atuais quatro critérios (a saber: assiduidade, pontualidade, disciplina e capacitação) por uma lista de dez critérios que manteriam três dos atuais (assiduidade, pontualidade e capacitação, sendo este último renomeado para "autonomia formativa") e acrescentaria outros sete (urbanidade, observância, tempestividade, produtividade, dinamismo, proatividade e cooperatividade).

Os membros dessa comissão entendem que não há discussão sobre o fato de que os servidores devem ser avaliados tanto para aferir sua condição de progressão na carreira ou não quanto, principalmente, para garantir uma melhora crescente da qualidade do atendimento da população paulinense. Contudo, entendem também que vários dos novos critérios propostos, diferentemente dos vigentes, não mantém a objetividade atual, dependendo da subjetividade do avaliador. Como, por exemplo, avaliar, com objetividade, distanciamento e imparcialidade, a urbanidade, a proatividade e o dinamismo de um servidor sem correr sérios riscos de ser injusto e/ou parcial e/ou impreciso? Tal forma de avaliação pode, certamente, acarretar em insegurança jurídica, fragilizando o processo avaliativo e descredibilizando-o. Entendemos ainda que tal modelo pode resultar no silenciamento dos servidores diante de eventuais erros e/ou desvios de conduta de sua chefia imediata por receio de sofrerem retaliações no seu processo de avaliação, o que prejudicaria a qualidade do atendimento do público. Isso sem falar que o modelo proposto não barra a possibilidade de que servidores de carreira sejam avaliados por chefias indicadas para cargos de confiança, o que contraria o princípio constitucional da competência da via adequada (Artigo 5º, inciso LIV da CF/1988).

Outro ponto de preocupação são os índices estabelecidos nas minutas para que o servidor seja considerado apto a progredir na carreira. Segundo a tabela do anexo XI da minuta de alteração da lei complementar 66/2017, só estará apto a progredir o servidor que tiver obtido o índice "Superior" em pelo menos quatro dos dez critérios e tiver obtido, no mínimo, o índice "Satisfatório" nos outros seis. Consideramos que tais índices exigiriam do servidor uma perfeição praticamente inatingível, sobretudo quando considerados que são referentes a critérios subjetivos e que muitas vezes os servidores, em seus locais de trabalho, enfrentem situações adversas que fogem ao seu controle e/ou à sua vontade e/ou à sua disposição, dificultando que ele atinja os índices exigidos





# Prefeitura Municipal de Paulínia

pelas regras de progressão. Acreditamos que tudo isso, na prática, representaria uma barreira intransponível para que os servidores de fato progridam, como lhes é de direito.

Diante de todo o exposto, esta comissão manifesta seu total desacordo com as alterações sugeridas pelo executivo no Estatuto do Magistério e nas leis complementares 65 e 66/2017 por considerá-las grandes retrocessos em relação ao que hoje está vigente tanto no que tange à formação das Comissões de Avaliação dos Servidores quanto ao próprio modelo de avaliação proposto.

Solicitamos que esta instituição sindical faça circular este ofício para todos os servidores municipais de Paulínia.

Sem mais,

Atenciosamente,

## COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS

Portarias nº 529/2024, nº 1150/2025, nº 1308/2025 e nº 1533/2025

**Nívia Carla da Fonseca**  
Matrícula 5359-7  
SMDGP

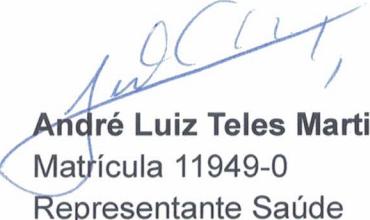
  
**Pricila Mara Zanelato Farias**  
Matrícula 13316-7  
Secretaria de Finanças

  
**Josi Pereira da Silva**  
Matrícula 4292-7  
Secretaria de Saúde

  
**Aline Gabriela Cardoso Dias**  
Matrícula 11066-3  
Secretaria de Educação

  
**Edileide Sena Senerini**  
Matrícula 7150-1  
Sindicato

  
**Diogo Caetano Avelino Neto**  
Matrícula 12339-0  
Representante Magistério

  
**André Luiz Teles Martins**  
Matrícula 11949-0  
Representante Saúde

  
**Vera Benedita de Barros Cerqueira**  
Matrícula 7127-7  
Representante Quadro Geral