

Proc. 34020/2017

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 017
de 8 de maio de 2018**

Dispõe sobre o Plano e a Estrutura de Cargos, Carreiras e Vencimentos e a Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Quadro do Magistério Efetivos da Prefeitura da Estância de Atibaia.

A CÂMARA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA DE ATIBAIA aprova e o **PREFEITO MUNICIPAL**, usando de suas atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigo 73, inciso IV e VI, da Lei Orgânica do Município, sanciona promulga e manda publicar a seguinte Lei Complementar:

**TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, nas quantidades e denominações especificadas na "Situação Futura" no anexo I desta Lei Complementar dos Profissionais do Quadro do Magistério da Prefeitura da Estância de Atibaia, tendo por objetivo a orientação e o desenvolvimento profissional e a melhoria do desempenho dos servidores, para o alcance dos objetivos da administração municipal e composto da ESTRUTURA DE CARREIRAS E QUADRO DE CARGOS EFETIVOS, constantes do Anexo I, DESCRIÇÃO E PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS, constantes do Anexo II, DESCRIÇÃO E PERFIL DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS DE ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO, constantes do Anexo III; TABELAS DE VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO QUADRO DO MAGISTÉRIO, constantes do Anexo IV, todos desta Lei Complementar e a sistemática da Avaliação de Desempenho dos servidores municipais.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos da Prefeitura Municipal da Estância de Atibaia reger-se-á pelas normas desta Lei Complementar, observadas as seguintes regras:

I- mantidos, com as transformações determinadas por esta lei, os atuais cargos que constam das duas colunas;

II- criados, os que constam da coluna "Situação Nova", sem correspondência na coluna "Situação Atual".

Art. 3º As Carreiras são formadas por cargos, dentro de áreas de atividades organizacionais da Prefeitura de Estância de Atibaia e estruturadas

em ordem crescente de Classes que determinam a linha de desenvolvimento profissional do Servidor.

Art. 4º Os conceitos e definições constantes deste artigo constituem parte integrante do Plano ora criado e de sua administração.

I- Cargo Público é o posto de trabalho instituído na organização do serviço público do Município da Estância de Atibaia, com denominação própria, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido e exercido por pessoa física que atenda aos requisitos de acesso estabelecidos em lei;

II- Cargo Efetivo: é aquele provido exclusivamente mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos.

III- Função: termo utilizado normalmente para indicar o conjunto de tarefas a serem desempenhadas por uma ou mais pessoas. É um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades incumbidas a um profissional;

IV- Função de Magistério: atividades de docência, suporte pedagógico, direção e administração, planejamento, supervisão e coordenação educacional;

V- Carreira: registro da vida funcional do profissional ao longo do tempo, levando em conta a historicidade, a progressão e a evolução do mesmo, dentro da estrutura administrativa da rede municipal de ensino;

VI- Carreira do Magistério Público Municipal: agrupamento de classes, de atividade educacional, de acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram;

VII- Classe: conjunto de cargos da mesma natureza definido segundo o campo de atuação do servidor que integra o Quadro do Magistério.

VIII- Magistério Público Municipal: conjunto dos profissionais da educação, titulares de cargo público da Secretaria da Educação que exercem atividades de docência, direção e administração escolar, coordenação pedagógica, planejamento, supervisão e orientação educacional;

IX- Docência: atribuição exclusiva do professor, que compreende planejar, desenvolver, orientar e avaliar o processo de ensino-aprendizagem, atrelado com o projeto pedagógico da unidade educacional, em consonância com a proposta da Secretaria da Educação;

X- Professor: docente que ministra aulas na Rede Municipal de Ensino em suas diversas especialidades;

XI- Especialista em Educação: membro do magistério que desempenha

atividades de suporte pedagógico necessárias às atividades de docência, tais como: direção ou administração escolar, supervisão, planejamento, orientação educacional e coordenação pedagógica;

XII– Lotação: vinculação administrativa e funcional de cargo ou função, cujas atribuições e quantitativos são necessários e suficientes para desempenhar as competências de uma estrutura administrativa. A Secretaria de Educação é órgão de lotação composto por um conjunto de unidades administrativas, que são unidades educacionais;

XIII– Remoção: mecanismo por meio do qual se processa movimentação dos profissionais do magistério e seus respectivos cargos ou funções dentro de um mesmo órgão de lotação;

XIV– Grupo ocupacional: conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e responsabilidade;

XV- Desenvolvimento Profissional: é o processo de crescimento na carreira, seja na mesma Classe, mediante progressão, seja de uma classe para outra, por meio da promoção.

XVI– Progressão: é a passagem de um servidor de uma categoria para outra, dentro de uma mesma classe e carreira.

XVII– Promoção: é a elevação do servidor de uma classe para a outra imediatamente superior, dentro de uma mesma carreira.

XVIII– Remuneração: é a soma do vencimento básico com o valor global das vantagens gerais, pessoais, permanentes, eventuais ou especiais, previstas em lei;

XIX– Vencimento: é a contraprestação devida em razão do exercício do cargo pelos profissionais do magistério, levando em consideração a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade das atribuições, definida em lei específica, vedada a sua vinculação ou equiparação.

XX– Padrão de Vencimento: padrão que indica a remuneração dos profissionais do magistério e que é constituído pela referência e categoria constantes da escala de vencimentos a ser fixada anualmente;

XXI– Quadro de pessoal: conjunto de cargos de provimento efetivo e funções designadas dos profissionais do magistério, com os respectivos quantitativos;

XXII- Via Acadêmica: termo utilizado para identificar a formação em estabelecimento de ensino superior, nos níveis de graduação, pós-graduação, mestrado e doutorado.

XXIII- Exercício: é o desempenho efetivo das atribuições cometidas ao servidor.

TÍTULO II DOS CARGOS EFETIVOS

CAPÍTULO I DA CONFIGURAÇÃO DAS CARREIRAS

Art. 5º As Carreiras são estruturadas em 2 (duas) classes, identificadas pelos algarismos romanos, contando cada uma delas com (quantas?) categorias, na conformidade da tabela a seguir:

I- Carreiras de docentes com escolaridade de Nível Superior com as seguintes quantidades de Categorias:

Carreira	Quantidade de Categorias	
	Classe I	Classe II
Professor	3	3
Professor de Arte	3	3
Professor de Educação Física	3	3

II- Carreiras de especialistas em educação com escolaridade de Nível Superior com as seguintes quantidades de Categorias:

Carreira	Quantidade de Categorias	
	Classe I	Classe II
Supervisor de Ensino	3	3
Supervisor de Cursos Profissionalizantes	3	3
Diretor de Escola	3	3

§ 1º- A denominação dos cargos, os pré-requisitos mínimos de escolaridade para ingresso na carreira e as jornadas de trabalho são as constantes no Anexo II.

§ 2º- O esquema de correspondência entre a situação atual e a situação futura dos cargos criados por esta Lei Complementar, integra o Anexo I.

§ 3º- Todos os cargos situam-se inicialmente na Categoria 1 do Nível I da carreira e a ela retornam quando vagos.

§ 4º- As Tabelas Salariais são organizadas por cargos e respectivas jornadas de trabalho, tendo a referência imediatamente superior, valor sempre crescente, correspondente a 3% (três por cento) incidentes sobre o salário base, entre cada categoria na forma fixada anualmente.

§ 5º- O cargo de Supervisor de Ensino de Cursos Profissionalizantes será extinto na vacância.

CAPÍTULO II DO PERFIL E DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

Art. 6º A descrição sumária das atribuições dos cargos, jornadas de trabalho, referências de vencimentos e outras características estão definidas nos Anexos II e III desta Lei Complementar.

Art. 7º O Perfil e as Descrições dos Cargos compreendem as atribuições específicas e as competências fundamentais e profissionais básicas para seu exercício eficaz.

§ 1º- O Perfil e as Descrições dos Cargos serão adotados para a realização de concursos, dimensionamento de pessoal, avaliação de desempenho, movimentação, capacitação e para o desenvolvimento na carreira.

§ 2º- As Competências Fundamentais e as Competências Profissionais Básicas constantes no Perfil e as Descrições dos Cargos (Anexo II e III) poderão ser complementados pela Secretaria de Recursos Humanos, a fim de estabelecer conjuntamente com a Secretaria de Educação indicadores qualitativos e quantitativos para fins de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO III DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º O ingresso nas carreiras dar-se-á na Categoria 1 da Classe I, mediante a prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada as exigências estabelecidas no Anexo I desta lei complementar.

Art. 9º Respeitadas as condições mínimas fixadas no Estatuto do Magistério Público do Município da Estância de Atibaia, na realização de concursos públicos para o ingresso nos cargos criados por esta lei complementar a Administração Municipal estabelecerá as condições para a participação de candidatos, no respectivo edital de concurso.

§ 1º- Além das condições estabelecidas no Estatuto do Magistério Público do Município da Estância de Atibaia, quando da realização de concursos públicos, a Administração Municipal fixará outras condições específicas para cada cargo de acordo com o previsto na Coluna "Forma de Provimento", das Tabelas do Anexo I desta Lei Complementar.

§ 2º- A comprovação dos requisitos constantes do Anexo I desta Lei Complementar e de outros que vierem a ser fixados no respectivo edital do concurso público, precederá a nomeação do candidato aprovado e classificado

no respectivo concurso.

§ 3º- O estrangeiro poderá ocupar cargo no quadro do Magistério da Prefeitura da Estância de Atibaia, obedecidas às normas previstas na Constituição Federal e na legislação Estadual e Municipal.

§ 4º- O concurso público referido no caput deste artigo poderá, quando couber, ser realizado por disciplina, por habilitação ou áreas de especialização e organizado em uma ou mais fases, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

Art. 10 Na abertura de concursos públicos será reservado o percentual de 5% (cinco por cento) das vagas de cada cargo efetivo objeto do concurso público, aos candidatos portadores de deficiência e de 20% (vinte por cento) das vagas a serem destinadas aos afrodescendentes.

Parágrafo Único Quando da aplicação dos percentuais referidos no caput, sobre o número de vagas oferecidas para um cargo, resultar fração superior a ½ (meio), assegurar-se-á a reserva de uma vaga.

Art. 11 As vagas reservadas para portadores de necessidades especiais e para afrodescendentes não preenchidas serão remanejadas para os demais candidatos.

CAPÍTULO IV DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 12 O estágio probatório corresponde ao período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início do exercício nos cargos criados por esta Lei Complementar.

§ 1º- Os servidores em estágio probatório, para fins de aquisição de estabilidade, serão submetidos à avaliação de desempenho por suas respectivas chefias e pela Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório, de que trata esta lei, de acordo com critérios a serem estabelecidos em decreto regulamentar específico.

§ 2º- A avaliação de desempenho para a finalidade do parágrafo anterior deverá considerar os requisitos especificados no perfil e descrições do cargo.

§ 3º- Após o início de exercício, poderá ser realizado curso de capacitação, que será considerado para fins de aprovação no estágio probatório.

§ 4º- A homologação da aprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Secretário ou autoridade equiparada a partir do primeiro dia subsequente ao término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 5º- A homologação da reprovação no estágio probatório dar-se-á por ato do Secretário ou autoridade equiparada em até 30 (trinta) dias antes do término do prazo de 3 (três) anos previsto para o estágio probatório.

§ 6º- Durante o período de cumprimento do estágio probatório, os servidores integrantes das carreiras de que trata esta lei permanecerão na Categoria 1 da Classe I.

§ 7º- O servidor que não for aprovado no estágio probatório será exonerado na forma da legislação específica.

§ 8º- Para os fins deste artigo, consideram-se de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I- férias;

II - exercício de cargo em comissão ou equivalente em outro órgão não regido por este estatuto ou entidade federal, estadual, distrital ou municipal;

III- desempenho de cargo político federal, estadual ou municipal, a ocorrer nos moldes do art. 33 da Constituição da República, exceto para fins de progressão e promoção;

IV- licenças:

a) para tratamento de saúde;

b) maternidade, paternidade e adoção;

c) por acidente em serviço ou por doença profissional;

d) por motivo de doença em pessoa da família, nos seus primeiros 30 dias;

e) atividade política e exercício de mandato eletivo, nos termos do que estabelece o Estatuto do Magistério;

f) licença para atividade sindical;

g) para o serviço militar.

V- afastamento preventivo por processo disciplinar se o servidor nele for declarado inocente, ou se a punição limitar-se à pena de advertência;

VI- afastamento por motivo de prisão se houver sido reconhecida a sua ilegalidade ou a improcedência da imputação que lhe deu causa

VII- exercício de cargos de provimento em comissão ou de funções de

confiança na Administração Direta da Prefeitura da Instância de Atibaia, cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias do cargo efetivo do qual seja titular ou função ocupada, ouvida a Comissão Especial de Estágio Probatório;

VIII- participação em cursos ou seminários relacionados com as atribuições próprias do cargo efetivo do qual seja titular ou função ocupada, a critério do titular da Pasta da Secretaria de Educação, desde que não ultrapassem 40 (quarenta) horas semestrais;

§ 9º- Na hipótese de outros afastamentos não previstos no § 8º deste artigo, ainda que considerados de efetivo exercício, ocorrerá à suspensão da contagem do período de efetivo exercício para fins de estágio probatório, que será retomada ao término do afastamento, quando o Servidor reassumir as atribuições do cargo efetivo.

§ 10- A estabilidade referida no art. 41 da Constituição Federal, em relação aos servidores aprovados em estágio probatório, produzirá efeitos somente após o decurso de 3 (três) anos e a homologação prevista no § 4º deste artigo.

Art. 13 Fica instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Educação, a Comissão Permanente de Avaliação Individual de Desempenho e Acompanhamento, a ser designada através de Portaria do Secretário Municipal de Educação, para Avaliação de Desempenho dos Profissionais do Quadro do Magistério, à qual caberá:

I- realizar a avaliação de desempenho no estágio probatório dos servidores do quadro do magistério durante o respectivo período, propondo a aprovação ou reprovação do servidor;

II- manifestar-se sobre os pedidos de reconsideração relativos à avaliação de desempenho dos servidores no estágio probatório;

III- manifestar-se sobre os recursos interpostos contra pedidos de reconsideração indeferidos.

Art. 14 A Comissão de que trata o artigo anterior será constituída exclusivamente por, no mínimo, 04 (quatro) servidores efetivos e estáveis, observadas, ainda, as seguintes condições:

I - que não respondam a qualquer tipo de procedimento disciplinar;

II - que não mantenham parentesco com o avaliado, incluindo cônjuge, convivente ou parente, consanguíneo ou afim, da linha reta ou colateral, até o segundo grau.

Art. 15 A critério do Secretário de Educação poderá ser constituída mais de uma Comissão de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório no âmbito da Secretaria de Educação.

CAPÍTULO V DA LOTAÇÃO

Art. 16 A lotação dos cargos dar-se-á de acordo com as atividades e as necessidades da Secretaria de Educação.

§ 1º- As atribuições do cargo, mencionadas no Edital do respectivo concurso público serão orientadoras da colocação inicial do servidor, não caracterizando vinculação permanente ou exclusiva do mesmo a essas atividades.

§ 2º- Atendida sempre à conveniência do serviço, poderá ocorrer mudança de lotação, temporária ou permanente, desde que observadas e respeitadas à natureza das atribuições do cargo.

CAPÍTULO VI DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 17 Os vencimentos dos cargos efetivos do Quadro do Magistério da Prefeitura da Estância de Atibaia serão definidos por referências, conforme estabelecerá o Anexo IV desta Lei Complementar.

Art. 18 A remuneração dos cargos ocupados pelos servidores do Quadro do Magistério da Prefeitura da Estância de Atibaia será composta de:

I- Vencimento base, na forma do Anexo IV desta Lei Complementar;

II- Salário Família, e;

III- Vantagens pecuniárias atribuídas no desempenho no cargo, sobre o vencimento base, em atividades ou locais definidos por lei, para servidores lotados em unidades em que se apliquem tais vantagens, na forma da lei específica.

Art. 19 Fica assegurado o adicional de 15%, calculados sobre o salário base, denominado "Adicional por Estrutura Escolar (AEE), aos Diretores de Escola, que desenvolvem suas atividades em estrutura administrativa de maior porte, atendendo assim, uma maior demanda escolar, nos termos fixados pelo Estatuto do Magistério.

Parágrafo Único O adicional de que trata o caput deste artigo não será incorporado, em nenhuma hipótese, aos vencimentos do servidor, ao

qual somente fará jus enquanto perdurar tal situação.

Art. 20 Fica assegurado o adicional de 20%, calculados sobre o salário base, aos Supervisores de Ensino, a título de auxílio pelo deslocamento no desempenho de suas funções.

Parágrafo Único O adicional de que trata o caput deste artigo não será incorporado, em nenhuma hipótese, aos vencimentos do servidor, ao qual somente fará jus enquanto perdurar tal situação.

Art. 21 Fica assegurado o adicional de 5%, calculados sobre o salário base, aos docentes que exercem a função de Professor de Educação Especial.

§ 1º- A designação para o exercício das atividades mencionadas no caput deste artigo recairá sobre servidor efetivo ocupante do cargo efetivo de professor.

§ 2º- O adicional de que trata o caput deste artigo não será incorporado, em nenhuma hipótese, aos vencimentos do servidor, ao qual somente fará jus enquanto perdurar tal situação.

Art. 22 Fica assegurado o adicional de 30%%, calculados sobre o salário base, aos docentes que exercem a função de Coordenação Pedagógica ou Vice Direção Escolar.

§ 1º- A designação para o exercício das atividades mencionadas no caput deste artigo recairá sobre servidor efetivo ocupante do cargo efetivo de professor.

CAPÍTULO VIII DOS AFASTAMENTOS

Art. 27 A critério discricionário da Administração poderá ser concedida ao servidor, licença para trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração, podendo haver prorrogação.

§ 1º- A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração, não lhe sendo concedida nova licença antes de decorridos 2 (dois) anos do término ou interrupção da anterior.

§ 2º- Não se concederá a licença antes de cumprido o período de Estágio Probatório previsto no Capítulo IV desta Lei Complementar.

§ 3º- Não se concederá a licença quando a ausência do servidor determinar a

necessidade de nomeação definitiva de servidor substituto.

§ 4º- O servidor aguardará em exercício a concessão da licença, sob pena dos descontos salariais por falta ao trabalho e de adoção das medidas disciplinares cabíveis.

§ 5º- Interrompida a licença, no interesse do serviço, o servidor terá até 30 (trinta) dias para reassumir o exercício de suas funções após a divulgação pública do ato.

§ 6º- Por razão de interesse público, poderá ser concedida ao servidor que assumir funções em outros órgãos de qualquer esfera ou Poder a cessão com ou sem prejuízo dos vencimentos, pelo período de até 1 (um) ano, renovável, mantendo ou não os direitos e vantagens inerentes ao seu cargo, a critério da Administração.

§ 7º- Ao servidor de licença ou cedido fica assegurada a manutenção do convênio médico hospitalar, devendo recolher aos cofres municipais 100% (cem por cento) do custo do convênio médico hospitalar salvo os casos de licença ou cessão sem prejuízo dos vencimentos, hipótese em que o servidor deverá recolher o percentual do custo equivalente ao do servidor ativo.

CAPÍTULO IX DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 28 A jornada de trabalho básica dos Profissionais do Quadro do Magistério Público Municipal da Estância de Atibaia deve ser estabelecida de modo a assegurar o cumprimento da carga horária mínima anual prevista no Regimento Escolar Único das Escolas Municipais da Estância de Atibaia, distribuída por um mínimo de 200 (duzentos) dias de efetivo trabalho escolar, resguardadas as especificidades da educação de jovens e adultos e da educação especial.

Art. 29 As jornadas de trabalho a serem desenvolvidas pelos profissionais do magistério em atendimento à Educação Básica pública municipal dividem-se em:

I- 40 horas semanais relacionadas aos:

a) profissionais do magistério de suporte à docência, nos cargos de provimento efetivo e em forma de função gratificada de:

- 1- Supervisor de Ensino;
- 2- Supervisor de Ensino de Cursos Profissionalizantes
- 3- Diretor de Escola;
- 4- Vice- Diretor Escolar;
- 5- Professor Coordenador Pedagógico;
- 6- Professor de Educação Especial, na modalidade de atendimento educacional

especializado.

II- A jornada de trabalho dos Professores de Educação Especial, em todas as modalidades, exceto atendimento educacional especializado, será organizada de forma a garantir o mínimo de 18 (dezoito) e o máximo de 40 (quarenta) horas semanais.

III- A Jornada de trabalho dos docentes será organizada de forma a garantir o mínimo de 18 (dezoito) e o máximo de 40 (quarenta) horas/aulas semanais.

Art. 30 A jornada de trabalho do docente será acrescida de 1/3 (um terço), de horas atividades com fundamento no art. 2º, § 4º, da Lei Federal nº 11.738/2008.

Art. 31 A jornada de trabalho semanal do docente será constituída de:

I- HTPA - horas de trabalho pedagógico com alunos e,

II- horas de atividades pedagógicas individuais ou coletivas identificadas como:

a) HTPC - hora de trabalho pedagógico coletivo;

b) HTPI - hora de trabalho pedagógico individual em local de livre escolha;

c) HTPE - hora de trabalho pedagógico na escola.

Parágrafo Único As horas trabalhadas a título de atividades pedagógicas fazem parte integrante da jornada de trabalho do docente, somando-se às horas em atividades com alunos.

Art. 32 Na acumulação de dois cargos de docente ou de um cargo de docente com outro técnico ou científico, a jornada de trabalho total não poderá ultrapassar o limite de sessenta e cinco horas semanais.

Art. 33 A duração da hora aula do professor, professor de artes e professor de educação física é de 55 minutos.

Parágrafo Único Para jornadas de até 27 horas semanais é assegurado ao docente quinze minutos consecutivos de descanso e, em jornadas superior, será assegurado 20 minutos consecutivos de descanso por período letivo.

Art. 34 A jornada docente será atribuída na seguinte conformidade:

Jornada TOTAL de Trabalho Semanal (horas)	HTPA Hora de trabalho pedagógico em sala de aula	HTPC Hora de trabalho pedagógico coletivo	HTPI Hora de trabalho pedagógico individual	HTPE Hora de trabalho pedagógico na escola
18	12	03	01	02
20	13	03	02	02
23	15	03	02	03
27	18	03	02	04
30	20	03	02	05
33	22	03	03	05
34	22	03	04	05
40	26	03	04	07

Art. 35 Poderá haver permissão por parte da Secretaria de Educação, para que os profissionais do magistério possam exercer a faculdade de redução ou ampliação da sua jornada de trabalho contratual, com sua respectiva redução ou ampliação salarial, sempre que autorizado pela área competente e que do interesse do serviço público.

CAPÍTULO X DO DESENVOLVIMENTO NAS CARREIRAS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 36 O desenvolvimento profissional dos profissionais do quadro do magistério na carreira se dará por meio dos institutos da progressão e da promoção previstas nesta Lei.

SEÇÃO II DA PROGRESSÃO

Art. 37 A progressão é a passagem do servidor da categoria em que se encontra a categoria imediatamente superior dentro da mesma classe da respectiva carreira, em razão da apuração de tempo de efetivo exercício no nível e avaliação de desempenho, observando-se os seguintes critérios:

I- Ter, no mínimo, 1 (um) ano de efetivo exercício na categoria em que se encontra;

II- Ter obtido resultado na avaliação de desempenho superior a 70% (setenta por cento) durante a permanência na categoria em que se encontra.

Parágrafo Único Excepcionalmente a mudança para a Categoria 2 da Classe I dar-se-á após a Conclusão do estágio probatório.

Seção III Da Promoção

Art. 38 Promoção é a passagem do servidor da última Categoria da Classe I para a primeira Categoria da Classe II, em razão do tempo mínimo de 5 (cinco) anos de efetivo exercício na Classe em que se encontra e da apresentação de títulos, certificados de cursos e de outros eventos de capacitação, em conformidade com os seguintes critérios:

I- Para as carreiras de nível superior, mediante a apresentação de certificados de participação em congressos, seminários de atualização, cursos de capacitação que totalizem no mínimo 80 (oitenta) horas referentes a temas específicos da área de atuação, promovidos ou reconhecidos pela Prefeitura da Estância de Atibaia ou cursos de pós-graduação voltados à área de atuação com ênfase na área educacional, com no mínimo 120 horas, reconhecidos na forma da lei.

§ 1º- Compete à Secretaria de Educação proceder à análise da veracidade e validade dos certificados mencionados no inciso I, deste artigo, encaminhando-os após validados à Secretaria de Recursos Humanos para efetivação da mudança da Classe I para a Classe II.

§ 2º- Ficará impedido de ser progredido ou promovido pelo período de 1 (um) ano o servidor que, embora haja implementado todos os prazos e condições para a progressão ou promoção, tiver sofrido penalidade disciplinar no último ano de exercício.

Art. 39 Serão considerados de efetivo exercício, para fins da progressão e promoção, os afastamentos do serviço previstos pelo Estatuto dos Profissionais do Magistério.

CAPÍTULO XI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 40 Fica instituída a sistemática de Avaliação de Desempenho Funcional e Gerencial dos servidores do Quadro do Magistério Municipal, em conformidade com o disposto neste capítulo.

Art. 41 A avaliação de desempenho será composta por fatores de desempenho individual que reflitam as atitudes e comportamentos fundamentais para o desempenho das tarefas e atividades funcionais ou

gerenciais.

Art. 42 Serão avaliados, nos termos desta lei, os servidores públicos municipais efetivos do quadro do magistério, que se encontram ocupando cargos de provimento em comissão ou função gratificada da Secretaria de Educação da Prefeitura da Estância de Atibaia, agrupados nos seguintes níveis de avaliação:

I- gerencial;

II- funcional.

§ 1º- Serão também avaliados os servidores de outros órgãos públicos colocados à disposição da Secretaria de Educação da Prefeitura da Estância de Atibaia.

§ 2º- Fica excluído da avaliação de desempenho o servidor ocupante do cargo de provimento em comissão de Secretário Municipal.

Art. 43 A avaliação de desempenho será realizada pela respectiva chefia imediata, avaliando-se.

a)- Assiduidade;

b)- Pontualidade;

c)- Idoneidade;

d)- Efetividade;

e)- Produtividade;

f)- Eficiência;

g)- Organização e domínio dos processos de trabalho;

h)- Dedicção;

i)- Iniciativa na inovação da prática pedagógica; e

j)- Relacionamento com a comunidade educativa.

Art. 44 A avaliação de desempenho será composta de fatores, que visem apurar o resultado e o desempenho obtido pelo servidor, individualmente, a fim de promover o desenvolvimento na carreira, entre outros de acordo com as aplicações especificadas nesta lei complementar.

§ 1º- Para os fins previstos nesta lei, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor.

§ 2º- A avaliação individual consiste na mensuração da atuação dos servidores com base nas competências estabelecidas para os cargos.

§ 3º- A avaliação será realizada anualmente, considerando o período de janeiro a dezembro do ano de referência.

§ 4º- A avaliação deverá ser realizada considerando o plano de desenvolvimento para o servidor, estabelecido de forma conjunta entre a chefia imediata e o respectivo servidor avaliado.

§ 5º- A avaliação de desempenho deverá orientar as ações de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, servindo de base para as políticas de desenvolvimento na carreira e nomeação ou designação para cargos em comissão e funções de Confiança.

§ 6º- O sistema de avaliação de desempenho dos servidores da Prefeitura da Estância de Atibaia será regulamentado por Decreto do Prefeito no prazo de até 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei Complementar.

Art. 45 A Avaliação Individual de Desempenho e Acompanhamento dos Profissionais do Magistério Municipal será baseada em quatro eixos:

a)- Metodológico: relacionado às teorias e procedimentos profissionais;

b)- Ético: que se traduz no alicerçamento em valores democráticos instituídos na Constituição Federal;

c)- Político: relacionado à capacidade profissional de implementar uma educação democrática, que tem destacada sua dimensão política na capacidade de propiciar ao ser humano sua condição histórica e plural, ao conviver com outros sujeitos individuais e coletivos.

d)- Pedagógico: pela interlocução e consideração das teorias e tendências pedagógicas comprometidas com a aprendizagem significativa, envolvendo a articulação direta destas com as práticas de participação social.

Art. 46 A Avaliação, com periodicidade anual, será instrumento onde os resultados do processo de acompanhamento, verificação do desempenho e de mudança comportamental do servidor, serão registrados e servirão para progressão funcional, conforme disponibilidade orçamentária e financeira.

Art. 47 Nas hipóteses de acumulação legal de cargos e/ou funções, previstas no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, o disposto no caput será cumprido em relação a cada um dos cargos e/ou funções, separadamente, inclusive no caso de acumulação de cargos e/ou funções de mesma denominação, vedado o aproveitamento de prazos ou de pontuações decorrentes de períodos anteriormente avaliados.

Art. 48 O Formulário de Avaliação Individual de Desempenho e

Acompanhamento utilizado nas avaliações deverá ser preenchido e remetido à Comissão Permanente de Avaliação Individual de Desempenho e Acompanhamento, pelas chefias imediatas, no prazo máximo de 05 (cinco) dias após sua realização.

§ 1º- A Avaliação Individual de Desempenho e Acompanhamento dos Profissionais do Magistério poderá ser diferenciada de acordo com as características do cargo, utilizando para tanto, critérios objetivos previstos em regulamento próprio.

§ 2º- Haverá suspensão da Avaliação Individual de Desempenho no período em que o servidor estiver ocupando cargo de provimento em comissão ou função gratificada, desde que as atribuições do cargo em comissão ou da função gratificada não guardem similitude com as do cargo efetivo que ocupa.

§ 3º- A falta de atendimento ao prazo estabelecido para entrega das avaliações implicará em apuração de responsabilidade da chefia imediata responsável pela avaliação.

Art. 49 A aferição da pontuação obtida será efetuada e chancelada por todos os integrantes da Comissão Permanente de Avaliação Individual e Acompanhamento.

Art. 50 A Comissão de Avaliação de Desempenho e Acompanhamento Individual poderá a qualquer momento entrevistar o servidor efetivo, seus colegas de trabalho, sua chefia imediata ou os servidores por ela designados, se assim achar necessário, para melhor instruir seus relatórios.

Art. 51 O servidor não participará da Avaliação Individual de Desempenho e Acompanhamento, quando estiver em período de afastamento, previstos pelo Estatuto.

Art. 52 Caberá à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho Individual e Acompanhamento elaborar parecer fundamentado ao Secretário Municipal de Educação, solicitando abertura de Processo de Sindicância, daquele servidor que não estiver atendendo as exigências legais ou quando o seu desempenho for considerado ineficaz, baseado nas avaliações dos 02 últimos anos, para o exercício do cargo no qual é titular, ou, ainda, quando a Comissão for provocada formalmente pelas chefias imediatas, sendo observados em todas as situações, a ampla defesa e o contraditório.

Art. 53 A Comissão de Avaliação poderá sugerir novos Boletins de Acompanhamento, inclusive com novos critérios de pontuação, Instruções Normativas e todos os outros documentos necessários que visem auferir tecnicamente o desempenho do servidor, os quais serão submetidos à aprovação do Secretário da Educação.

Art. 54 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 as Secretarias Municipais;
- IV-** processos internos de seleção na Prefeitura da Estância de Atibaia;
- V-** desenvolvimento nas carreiras;
- VI-** eventuais premiações a serem instituídas no âmbito da Prefeitura da Estância de Atibaia;
- VII-** outros mecanismos de valorização profissional.

Parágrafo Único A pontuação mínima, para os efeitos do disposto no inciso V, será estabelecida em decreto.

SEÇÃO II DA MENSURAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 55 A nota final do desempenho será obtida pela pontuação atribuída pela chefia imediata conforme dispuser o regulamento.

SEÇÃO III DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 56 O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

- I-** estabelecimento de compromisso;
- II-** acompanhamento;
- III-** avaliação parcial;
- IV-** fechamento do ciclo;
- V-** apuração final.

SEÇÃO IV DISPOSIÇÕES FINAIS SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 57 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.

Parágrafo Único O ano-base definido no "caput" deste artigo inicia-se em 1º de janeiro e termina em 31 de dezembro.

Art. 58 A sistemática da avaliação de desempenho de que trata esta lei será periodicamente atualizada por proposta da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, visando mantê-la compatível com as políticas, as práticas e as inovações da área de gestão de recursos humanos.

Parágrafo Único A sistemática da avaliação de desempenho de que trata o "caput" produzirá efeitos a partir do ano-base de 2017, exercício de 2018.

Art. 59 No prazo de 90 (noventa) dias, contados da data da publicação desta lei, o Executivo editará, mediante decreto, normas e regulamentações específicas sobre a avaliação de desempenho e a ficha de avaliação de desempenho.

CAPÍTULO XII DA CAPACITAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO

Art. 60 O Executivo Municipal deverá criar sistema de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais, visando atender às necessidades organizacionais e individuais com vistas a aumentar a eficácia dos serviços públicos educacionais e dos servidores integrantes do Quadro do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único Deverá ser previsto, no mínimo, 0,5 % (meio por cento) do orçamento municipal anual, em dotação específica, para os programas de capacitação e aperfeiçoamento de pessoal.

Art. 61 Os cursos e outros eventos de capacitação terão caráter objetivo e prático, sendo ministrados:

I- Diretamente pela Secretaria de Educação, por meio de servidores do quadro, ou;

II- Alternativamente, quando não for possível a hipótese prevista no inciso I, por meio da contratação de serviços com entidades ou profissionais especializados, ou ainda;

III- Mediante o encaminhamento de servidores a instituições especializadas, sediadas ou não no Município.

Art. 62 As direções e chefias de todos os níveis hierárquicos deverão atuar como incentivadoras e corresponsáveis dos programas de capacitação e aperfeiçoamento:

I- Identificando e emitindo parecer, na análise dos resultados do plano de metas de seu Órgão e nos instrumentos de avaliação de desempenho, sobre os servidores que devem participar dos programas de capacitação e aperfeiçoamento e as carências a serem supridas;

II- Facilitando a participação de seus subordinados nos programas de capacitação e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos não causem prejuízos ao funcionamento regular dos serviços;

III- Desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores, e;

IV- Submetendo-se aos programas de capacitação adequados às suas atribuições.

TÍTULO III

DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE PROFESSORES PARA ATENDIMENTO DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Art. 63 A contratação de professores por tempo determinado, para o atendimento de necessidades temporárias de excepcional interesse público, far-se-á de acordo com o disposto no Artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal, nas demais leis e atos normativos federais aplicáveis a contratos de trabalho e nesta Lei Complementar, na Administração Pública Municipal Direta e Indireta.

§ 1º- O contrato estabelecerá, obrigatoriamente, as atribuições a serem exercidas e a denominação da respectiva função temporária, condizente com as referidas atribuições.

§ 2º- Admitir-se-á como hipótese de necessidade temporária de excepcional interesse público, a justificar a contratação por prazo determinado, a situação de vacância transitória, caracterizada por faltas, afastamentos e licenças do titular do cargo público, que não permita a realização de concurso sem que haja grave risco à continuidade do serviço ou nas demais situações previstas na legislação municipal de regência.

§ 3º- Na hipótese mencionada no parágrafo anterior, haverá convocação de substituto, aprovado em processo seletivo simplificado, de provas ou provas e títulos, para, temporariamente responder pela função.

Art. 64 Consideram-se necessidades temporárias de excepcional interesse público que autorizam a contratação temporária de professores em

virtude de substituição:

I- licença-saúde;

II- licença-maternidade;

III- aposentadoria;

IV- falecimento;

V- exoneração ou demissão motivada pelo próprio servidor ou pela Administração, sempre que tais fatos ocorram ao longo do ano letivo ou na iminência de seu início ou reinício;

Art. 65 As contratações de que trata este título ficam restritas àquelas situações em que, em razão da natureza da atividade ou evento, não se justifique manter o profissional no quadro permanente da Administração Pública, podendo ter a duração máxima de seis meses, admitindo-se a prorrogação, uma única vez, por período também não superior a seis meses.

Art. 66 Na hipótese de, no curso do prazo contratual, cessar o interesse da Administração no prosseguimento do contrato sem que o contratado tenha dado causa para isso ou se o contratado solicitar o seu desligamento, sem justa causa, antes do termo final do contrato, aplicar-se-á o disposto nos Artigos 479 e 480 da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente.

Art. 67 Nas contratações por tempo determinado será observada a referência salarial inicial de cargos similares do órgão ou entidade contratante. Em não havendo cargo, os salários serão fixados com base em pesquisa de mercado a ser feita pela Secretaria de Educação em parceria com a Secretaria de Recursos Humanos.

Art. 68 O recrutamento de pessoal a ser contratado nas hipóteses previstas no artigo 63 desta Lei Complementar, dar-se-á, obrigatoriamente, mediante processo seletivo público simplificado.

§ 1º - Os critérios de seleção e requisitos de cada função contratada serão estabelecidos em edital, com ampla divulgação em jornal de grande circulação e de outros meios de comunicação, após autorização do Prefeito.

§ 2º- Os aprovados em processo seletivo simplificado de provas ou de provas e títulos formarão cadastro de reserva com validade anual improrrogável.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 69 Ficam convalidadas as concessões salariais realizadas até a edição desta Lei Complementar, ficando vedadas quaisquer concessões de quaisquer outras vantagens após sua implantação e em desacordo com suas disposições.

Art. 70 São partes integrantes desta Lei Complementar os Anexos a seguir relacionados:

Anexo I – ESTRUTURA DE CARREIRAS E CORRELAÇÃO DOS ATUAIS EMPREGOS COM OS CARGOS EFETIVOS CRIADOS.

Anexo II – DESCRIÇÃO E PERFIL DOS CARGOS EFETIVOS

Anexo III - DESCRIÇÃO E PERFIL DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS DE ESPECIALISTAS EM EDUCAÇÃO

Anexo IV – TABELAS DE VENCIMENTOS

Art. 71 Aplicam-se as regras previstas no Plano Geral de Cargos dos Servidores de forma subsidiária, naquilo que não for incompatível com as regras previstas nesta Lei

Art. 72 Esta Lei Complementar entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 73 Revogam-se as disposições em contrário.

PREFEITURA DA ESTÂNCIA DE ATIBAIA, “Fórum da Cidadania”, aos 08 de maio de 2018.

**- Saulo Pedroso de Souza -
PREFEITO MUNICIPAL**

SRH/PGM/SG/ppf/ca