



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 007/2025
De 24/11/25

Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho instituído pelo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Empregados Públicos Municipais do Magistério, estabelece diretrizes gerais para sua implantação e dá outras providências.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei Complementar regulamenta o Sistema de Avaliação de Desempenho dos empregados públicos do Magistério da Educação Básica da Estância Climática de Caconde, nos termos do artigo __ da Lei Complementar nº __/2025, que dispõe sobre o Regime Jurídico do Magistério e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Empregados Públicos Municipais do Magistério de Caconde.

Art. 2º O Sistema de Avaliação de Desempenho visa ao aprimoramento dos métodos de gestão, à valorização do empregado público do magistério, à melhoria da qualidade e eficiência do serviço público educacional, à gestão do processo de Evolução Funcional e à aquisição da confirmação da aptidão para o serviço público pelo empregado em Período Análogo ao Estágio Probatório, bem como para fins da primeira Evolução Funcional.

Art. 3º O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá promover o princípio da eficiência no serviço público e terá, entre outras, as seguintes finalidades:

I – aferir se o profissional da educação apresenta desempenho satisfatório para a continuidade no emprego público e para o adequado atendimento aos educandos;

II – desenvolver a cultura e os princípios de autodesenvolvimento e de melhoria contínua dos empregados do magistério;

III – possibilitar a valorização e o reconhecimento dos profissionais da educação que tenham desempenho eficiente, identificando ações que possam contribuir para o seu desenvolvimento profissional;

IV – gerar um sistema de informações integrado, capaz de subsidiar a política e a gestão de recursos humanos da educação;

V – identificar necessidades de capacitação, acompanhamento pedagógico e apoio às chefias e equipes escolares, orientando a elaboração de programas permanentes de formação;

VI – instrumentalizar, de forma excepcional e subsidiária, as medidas administrativas cabíveis em relação aos empregados com desempenho



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

reiteradamente insatisfatório, sempre após oportunizadas ações de orientação, capacitação e acompanhamento, observado o devido processo legal, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 4º O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional;

II – Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da confirmação da aptidão para o serviço público durante o Período Análogo ao Estágio Probatório e para fins da primeira Evolução Funcional.

CAPÍTULO II DA GOVERNANÇA E DA COMPETÊNCIA DO SISTEMA

Art. 5º Compete à Secretaria Municipal de Administração a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho, por meio do Setor de Recursos Humanos, cabendo-lhe manter e operar o Sistema de Avaliação, consolidar os resultados e adotar as providências administrativas decorrentes, nos termos desta Lei.

§ 1º A Secretaria Municipal de Educação é corresponsável pela implementação do Sistema de Avaliação de Desempenho, devendo fornecer apoio material e técnico, propor e executar programas de formação e desenvolvimento, acompanhar a aplicação dos instrumentos e articular o uso dos resultados para fins pedagógicos e de gestão da rede municipal de ensino.

§ 2º Ficam instituídos cursos obrigatórios de formação inicial e continuada para chefias, diretores, coordenadores pedagógicos e demais avaliadores, a serem promovidos pela Secretaria Municipal de Educação em conjunto com a Secretaria Municipal de Administração, com o objetivo de:

- I – padronizar critérios de avaliação;
- II – reduzir a subjetividade e distorções;
- III – difundir os princípios e objetivos do Sistema de

Avaliação de Desempenho;

IV – capacitar os avaliadores em temas como gestão de pessoas, feedback, ética, LGPD e direitos dos empregados públicos.

§ 3º A participação em cursos de formação específicos sobre avaliação de desempenho será condição para o exercício da função de avaliador e para a atuação como membro das instâncias de gestão do Sistema, devendo a Secretaria Municipal de Educação manter registro das formações realizadas.

§ 4º A Secretaria Municipal de Educação poderá acompanhar e auditar, a qualquer tempo, o processo de avaliação de desempenho, inclusive por meio de análise amostral de formulários, visitas técnicas às unidades e reuniões com as chefias e avaliadores, com vistas a assegurar a observância dos critérios legais, a isonomia de tratamento e a integridade dos dados.

Art. 6º A Avaliação de Desempenho será coordenada por uma Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho do Magistério, de caráter paritário, composta por:

I – 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

II – 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração ou do Setor de Recursos Humanos;

III – 02 (dois) representantes dos profissionais do magistério, eleitos pelos pares, na forma de regulamento;

IV – 01 (um) representante indicado pelo sindicato representativo dos profissionais do magistério no Município.

§ 1º Cada membro terá um suplente, indicado na mesma forma de escolha do titular.

§ 2º Os representantes previstos nos incisos III e IV serão escolhidos por meio de processo democrático, garantindo-se ampla divulgação e participação dos profissionais do magistério.

§ 3º Os membros da Comissão Permanente considerar-se-ão impedidos de atuar quando se tratar de avaliação própria, de cônjuge, companheiro, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral até o terceiro grau, aplicando-se, no que couber, as hipóteses de impedimento e suspeição previstas para os avaliadores nesta Lei.

§ 4º Consideram-se causas de suspeição, entre outras:

I – amizade íntima ou inimizade notória com o avaliado;

II – ser credor ou devedor do avaliado, de seu cônjuge ou de parente até o segundo grau;

III – litígio judicial ou administrativo em curso entre o membro da Comissão e o avaliado;

IV – qualquer outra situação que possa comprometer a imparcialidade, devendo ser declarada pelo próprio membro ou suscitada pelo interessado, com fundamentação.

§ 5º A Comissão Permanente terá um Presidente, escolhido dentre seus membros titulares, por votação entre os integrantes, para mandato de 02 (dois) anos, permitida uma recondução, que coordenará os trabalhos desenvolvidos.

Art. 7º Compete à Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho:

I – coordenar todo o processo de Avaliação de Desempenho para fins de Evolução Funcional e demais efeitos previstos em lei;

II – orientar os responsáveis pelos setores, diretores de escola, coordenadores pedagógicos e chefias imediatas quanto ao funcionamento, controle e avaliação dos empregados;

III – manter sob sua guarda toda a documentação que compõe o processo de avaliação de desempenho, devidamente organizada, numerada e acondicionada, até o término do processo e o arquivamento nos assentamentos funcionais;

IV – emitir listas dos empregados habilitados à Evolução Funcional, na forma da Lei Complementar que dispõe sobre o Regime Jurídico do Magistério e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração;

V – propor à Administração ações corretivas e de melhoria relacionadas à capacitação e desenvolvimento profissional, alocação e remoção de pessoal, condições de trabalho e demais aspectos da política de gestão de pessoas;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

VI – propor ajustes nos instrumentos, critérios e pesos da Avaliação de Desempenho, observadas as diretrizes estabelecidas nesta Lei e na Lei Complementar do Magistério;

VII – acompanhar o cronograma anual de avaliações e zelar pela observância dos prazos;

VIII – dirimir dúvidas operacionais suscitadas pelas unidades escolares e setores da Administração, no âmbito de sua competência.

Parágrafo único. A Comissão Permanente poderá requerer diretamente às chefias imediatas dos empregados avaliados informações complementares e documentos que entender necessários à adequada apreciação dos casos, devendo tais informações ser prestadas de forma fundamentada e tempestiva.

Art. 8º Fica instituído o Conselho Paritário de Recursos da Avaliação de Desempenho do Magistério, com a finalidade de apreciar, em segunda instância administrativa, os recursos interpostos pelos empregados públicos do magistério contra o resultado de suas avaliações.

Art. 9º - O Conselho Paritário de Recursos será composto por:

I – 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação;

II – 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração ou do Setor de Recursos Humanos;

III – 02 (dois) representantes dos profissionais do magistério, eleitos pelos pares;

IV – 01 (um) representante indicado pelo sindicato representativo dos profissionais do magistério.

§ 1º A composição do Conselho deverá preservar a paridade entre representantes da Administração e dos profissionais do magistério.

§ 2º Os membros do Conselho terão mandato de 02 (dois) anos, permitida uma recondução, e serão designados por ato do Chefe do Poder Executivo.

§ 3º As decisões do Conselho Paritário de Recursos serão sempre colegiadas e fundamentadas, vedada a revisão unilateral de resultados pelo Secretário Municipal de Educação, salvo para correção de erro material ou cumprimento de decisão judicial ou de órgão de controle.

Art. 8º - Todas as decisões proferidas pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho serão colegiadas e fundamentadas, cabendo ao seu Presidente dirigir os trabalhos e zelar pelo cumprimento dos prazos.

§ 1º A chefia imediata do empregado fornecerá à Comissão Permanente todas as informações necessárias à adequada compreensão do desempenho avaliado, quando solicitada.

§ 2º Para fins do disposto no parágrafo anterior, a chefia imediata deverá manter sistema de registros das ocorrências relevantes do período avaliativo, positivas e negativas, resguardado o direito de acesso do empregado às informações a seu respeito.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO II
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 9º - A Avaliação Periódica de Desempenho será um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do empregado do magistério, e será utilizada para: programação de ações de capacitação e qualificação; critério para a Evolução Funcional; critério para a aquisição da confirmação da aptidão para o serviço público no Período Análogo ao Estágio Probatório; subsidiar, de forma complementar, ações administrativas em relação a empregados com desempenho insatisfatório, observado o disposto no art. 3º desta Lei. A Avaliação envolve:

- I - assiduidade;
- II - avaliação de competências.

Art. 10. Todos os empregados efetivos e em período análogo ao estágio probatório passarão pela Avaliação Periódica de Desempenho, desde que tenham no mínimo 6 (seis) meses de efetivo exercício no Município de Caconde.

Art. 11. Não são considerados como de efetivo exercício, a que se refere o artigo anterior, os dias em que o empregado afastar-se do trabalho nas seguintes hipóteses:

- I - falta;
- II - licença para tratamento de saúde;
- III - acidente de trabalho e doenças ocupacionais;
- IV - prisão com efeitos legais.

Art. 12. A pontuação máxima da Avaliação Periódica de Desempenho será de 80 (oitenta) pontos, sendo descontado deste total o número de pontos correspondentes à aferição da assiduidade.

SEÇÃO I
DA ASSIDUIDADE

Art. 13. A assiduidade será aferida conforme Anexo I, através das informações de registro de frequência constantes do Sistema de Recursos Humanos.

Parágrafo único - A assiduidade refere-se às faltas e aos atrasos, excetuando-se os afastamentos legais.

SEÇÃO II
DA AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Art. 14. A avaliação de competências ocorrerá a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Educação da Estância Climática de Caconde.

Parágrafo único - Competências são atributos pessoais e comportamentais de trabalho que levam a prever a capacidade de uma pessoa em desempenhar com sucesso determinada atividade.

Art. 15. A avaliação de competências será composta por 8 competências:



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

I – Trabalho em equipe: colabora efetivamente com a equipe, trabalhando de forma estruturada, disciplinada e integrada, com foco em resultados.

II – Produtividade: Desenvolve trabalhos em tempo razoável conforme a complexidade do trabalho, considerando a quantidade, o cumprimento de prazos, bem como a responsabilidade pelas atividades desenvolvidas, a realização dos trabalhos planejados e o cumprimento de objetivos ou metas.

III – Organização: Planeja e organiza adequadamente suas tarefas, materiais, documentos e outros que utiliza para realização de seu trabalho.

IV – Interação: Interage e mantém bom relacionamento com seus pares, superiores e outras equipes, contribuindo para o trabalho das outras áreas. Atende aos clientes interno e externo, de forma prestativa, segura e com competência técnica, dando resposta aos seus pedidos e sugestões, de modo a valorizar o relacionamento.

V – Comprometimento e resultados: comprometido e envolvido na realização de suas atividades e na busca de resultados comuns de acordo com os princípios e diretrizes do Município.

VI – Iniciativa e dinamismo: Atuar com vigor, determinação e espírito empreendedor, antecipando-se aos problemas, necessidades e oportunidades de trabalho, e procurando novos desafios e soluções, revelando disposição mesmo diante de circunstâncias adversas.

VII – Conhecimento: Conhece, para determinada disciplina, os conteúdos a serem ensinados e sua tradução em objetivos de aprendizagem. Envolve os alunos em atividades de pesquisa, em projetos de conhecimento.

VIII – Empatia: Identifica-se com outra pessoa, sente o que ela sente, apreende do modo como ela apreende.

Art. 16. Cada competência terá 2 (dois) indicadores, conforme Anexo II, que serão pontuados com notas de 5 (cinco) a 1 (um).

Parágrafo Único - Para cada indicador de desempenho será atribuída uma pontuação, de acordo com os conceitos abaixo:

- I - acima das expectativas: 5 pontos;
- II - dentro das expectativas: 4 pontos;
- III - expectativas parciais: 3 pontos;
- IV - abaixo das expectativas: 2 pontos;
- V - muito abaixo das expectativas: 1 ponto.

Art. 17. O desempenho será aferido através da média aritmética das avaliações realizadas por: um superior direto; dois empregados em posição lateral ao avaliado; e uma autoavaliação.

Art. 18. O Presidente da Comissão Permanente nomeará um empregado para realizar o cadastro dos empregados do magistério e o apontamento de cada avaliador, depois de realizados os sorteios necessários no Sistema de Avaliação de Desempenho. A Comissão Permanente coordenará todo o processo de cadastro.

§ 1º As listas contendo a vinculação entre avaliadores e avaliados serão sigilosas, para preservar a imparcialidade das avaliações, sendo acessíveis apenas à Comissão Permanente e aos responsáveis técnicos pelo Sistema.

§ 2º O tratamento dos dados pessoais e funcionais utilizados para fins de Avaliação de Desempenho observará o disposto na Lei Federal nº 13.709/2018



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

(Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais – LGPD) e demais normas aplicáveis, assegurando-se:

I – a utilização dos dados exclusivamente para as finalidades previstas nesta Lei;

II – o acesso do empregado ao conteúdo integral de suas avaliações e registros que lhes digam respeito;

III – a confidencialidade dos dados individuais, vedada sua divulgação nominal a terceiros não autorizados.

§ 3º Os resultados poderão ser utilizados, de forma anonimizada e agregada, para fins estatísticos, de planejamento e de controle social das políticas de gestão de pessoas e de qualidade da educação, observado o disposto no art. 24 desta Lei.

Art. 19. O avaliador pode declarar-se impedido ou suspeito, devendo manifestar-se por meio de requerimento endereçado ao Setor de Recursos Humanos, devidamente fundamentado, no prazo de até 5 (cinco) dias anteriores a avaliação, podendo ser substituído.

§ 1º Considera-se impedido para efeitos de avaliação o empregado que esteja avaliando cônjuge ou qualquer parente seu, consanguíneo ou afim, em linha ou colateral até o segundo grau.

§ 2º Reputa-se suspeito quando o empregado for amigo íntimo ou inimigo capital do empregado avaliado; quando for credor ou devedor seu ou de seu cônjuge ou parentes; receber dádivas; ter interesse na avaliação em seu favor ou por qualquer motivo declarado íntimo, desde que, devidamente fundamentado.

Art. 20. Os formulários de avaliação serão disponibilizados no Sistema de Avaliação de Desempenho para preenchimento por um período de 20 (vinte) dias, incluindo o prazo para o cadastramento mencionado no parágrafo anterior. O Formulário de Avaliação é o constante do Anexo IV.

§ 1º - Cada avaliador é responsável pelo preenchimento da Avaliação no prazo previsto anteriormente.

§ 2º - É obrigatório justificar as notas de cada competência.

SEÇÃO III DA PONTUAÇÃO

Art. 21. A pontuação final da Avaliação Periódica de Desempenho será a média aritmética da pontuação das Avaliações de Competências menos o número de pontos correspondentes à aferição da assiduidade.

Art. 22. Conforme o total de pontos de que trata o artigo anterior, o empregado será classificado em um de 5 (cinco) níveis de desempenho, conforme o Anexo III.

Art. 23. O empregado poderá acumular pontos positivos ou negativos dependendo do Nível de Desempenho que tenha alcançado:

I – Nível 5: 1 ponto positivo;

II – Nível 4: ½ ponto positivo;

III – Nível 3: 0 ponto;

IV – Nível 2: ½ ponto negativo;

V – Nível 1: 1 ponto negativo.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

SEÇÃO IV
DO RESULTADO E DO RECURSO

Art. 24. A Comissão Permanente terá 30 (trinta) dias para verificar, consolidar e homologar os resultados da Avaliação de Desempenho, encaminhando-os ao Setor de Recursos Humanos e à Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º Os resultados individuais da avaliação serão disponibilizados ao empregado avaliado, em meio físico ou eletrônico, de forma sigilosa, pelo prazo mínimo de 15 (quinze) dias úteis, contado da data da divulgação.

§ 2º Os critérios, formulários, pesos e demais parâmetros utilizados na Avaliação de Desempenho serão disponibilizados em meio de fácil acesso aos empregados, inclusive em portal eletrônico oficial, assegurando-se transparência quanto às regras do Sistema.

§ 3º A Secretaria Municipal de Educação e a Comissão Permanente poderão divulgar, em relatório anual, resultados agregados e anonimizados da Avaliação de Desempenho, por unidade escolar ou conjunto de unidades, vedada a identificação nominal de empregados, para fins de controle social e acompanhamento da qualidade da gestão da educação.

Art. 25. Na hipótese de o empregado não concordar com a pontuação final de sua Avaliação de Desempenho, poderá interpor recurso, assegurado o duplo grau administrativo de revisão:

I – primeira instância: pedido de reconsideração dirigido à chefia imediata e à direção da unidade escolar, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da ciência formal do resultado;

II – segunda instância: recurso ao Conselho Paritário de Recursos da Avaliação de Desempenho do Magistério, no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados da ciência da decisão de primeira instância.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá conter a indicação precisa dos pontos contestados e os fundamentos fáticos e jurídicos da inconformidade, podendo o empregado juntar documentos que entender pertinentes.

§ 2º A chefia imediata e a direção da unidade escolar decidirão o pedido de reconsideração de forma fundamentada, no prazo de 10 (dez) dias úteis, encaminhando o processo, com manifestação circunstanciada, ao Conselho Paritário de Recursos, quando houver interposição de recurso.

§ 3º O Conselho Paritário de Recursos apreciará o recurso em decisão colegiada e fundamentada, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, podendo:

I – manter integralmente o resultado;
II – alterar a pontuação atribuída;
III – determinar a realização de nova avaliação, quando identificar vícios insanáveis no procedimento.

§ 4º A decisão proferida pelo Conselho Paritário de Recursos exaure a via administrativa, não impedindo o acesso ao Poder Judiciário, na forma da lei.

§ 5º É vedada a revisão unilateral dos resultados da Avaliação de Desempenho pelo Secretário Municipal de Educação ou por outras autoridades,



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

ressalvadas as hipóteses de correção de erro material, cumprimento de decisão judicial ou de determinação expressa de órgão de controle.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Art. 26. A Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da confirmação da aptidão para o serviço público durante o Período Análogo ao Estágio Probatório e para fins da primeira Evolução Funcional, será realizada semestralmente durante os três anos iniciais de exercício do empregado em cargo de provimento efetivo, no mesmo formato da Avaliação Periódica de Desempenho, com as adaptações previstas em regulamento.

Art. 27. As duas aplicações anuais da Avaliação Especial de Desempenho ocorrerão da seguinte forma:

I – a primeira será no início de julho e incluirá os empregados que ingressaram no serviço até 31 de dezembro do ano anterior ao da avaliação;

II – a segunda será no início de janeiro do ano posterior e incluirá os empregados que ingressaram no serviço até 30 de junho do ano anterior ao da avaliação.

CAPÍTULO III DAS IMPLICAÇÕES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

SEÇÃO I DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 28. Para ser habilitado à promoção horizontal o empregado necessitará alcançar 2 (dois) pontos positivos nas Avaliações de Desempenho anuais e os demais requisitos estabelecidos na Lei Complementar nº 00/2025, Regime Jurídico do Magistério e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Empregados Públicos Municipais do Magistério.

Art. 29. Os empregados serão classificados em lista para a seleção daqueles que serão promovidos conforme estipula a Lei Complementar nº 00/2024.

Art. 30. O empregado promovido evoluirá um nível na classe em que se encontra na tabela de vencimento, conforme tabelas estabelecidas no Anexo III da Lei Complementar nº 00/2024.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 31. A promoção vertical é a passagem de uma Classe para a Classe imediatamente superior, mediante qualificação e avaliação de desempenho.

Parágrafo único - Para efeitos da promoção Vertical, o empregado será promovido ao nível I da classe imediatamente superior àquela em que se encontra, independentemente do nível em que se encontra.

Art. 32. Está habilitado à promoção vertical o empregado que acumular 5 (cinco) pontos positivos nas Avaliações de Desempenho anuais, houver obtido



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

qualificação profissional, segundo as exigências dispostas no Anexo IV da Lei Complementar nº00/2025 e os demais requisitos estabelecidos na supracitada lei.

SEÇÃO III DA AQUISIÇÃO DA CONFIRMAÇÃO DA APTIDÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

Art. 33. Para aquisição da confirmação da aptidão para o serviço público, o empregado contratado para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público, deverá ser considerado APTO na Avaliação Especial de Desempenho, nos termos desta Lei e da Lei Complementar que dispõe sobre o Regime Jurídico do Magistério e o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração.

Art. 34. Está habilitado à aquisição da confirmação da aptidão para o serviço público o empregado:

I – que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Período Análogo ao Estágio Probatório;

II – que não tiver obtido ponto negativo nas Avaliações Especiais de Desempenho realizadas durante o período;

III – que atender aos demais requisitos previstos na Lei Complementar do Regime Jurídico do Magistério.

Art. 35. O empregado em Período Análogo ao Estágio Probatório que, ao final das Avaliações Especiais de Desempenho, acumular 01 (um) ponto negativo, na forma do Anexo III, terá seu desempenho obrigatoriamente reavaliado, mediante processo administrativo específico instaurado para esse fim, observado o contraditório e a ampla defesa.

§ 1º Concluído o processo e mantido o resultado insatisfatório, poderá ser proposta a rescisão do contrato de trabalho ou a exoneração do cargo, nos termos da Lei Complementar que dispõe sobre o regime jurídico dos empregados públicos do Município de Caconde e da legislação trabalhista aplicável.

§ 2º O empregado será notificado do resultado da avaliação de seu Período Análogo ao Estágio Probatório e da decisão eventualmente proferida, podendo solicitar reconsideração no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, cujo pedido será decidido em igual prazo.

§ 3º Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso ao Conselho Paritário de Recursos da Avaliação de Desempenho do Magistério, no prazo de 10 (dez) dias úteis, aplicando-se, no que couber, o procedimento previsto no art. 25 desta Lei.

SEÇÃO IV DO PROCESSO ADMINISTRATIVO

Art. 36. Será instaurado Processo Administrativo para apuração de desempenho e eventual perda do emprego público contra o empregado que atingir 2 (dois) pontos negativos nas Avaliações de Desempenho anuais, em sequência ou intercalados, em um período de 6 (seis) anos.

§ 1º A decisão quanto à instauração do Processo Administrativo considerará:



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

I – o histórico de desempenho do empregado;

II – as ações de capacitação, acompanhamento e apoio já oferecidas;

III – a gravidade e a reincidência das condutas avaliadas como insatisfatórias.

§ 2º O processo seguirá o trâmite estabelecido na Lei Complementar nº __/2025, que dispõe sobre o regime jurídico dos empregados públicos do Município de Caconde, e observará, em qualquer hipótese, o contraditório e a ampla defesa.

Art. 37. Aplicam-se ao Processo Administrativo disciplinar ou de desempenho as normas previstas na Lei Complementar que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Empregados Públicos do Município de Caconde, bem como na legislação trabalhista e demais normas complementares aplicáveis.

Art. 38. Tendo as autoridades competentes decidido pela rescisão do contrato de trabalho ou pela exoneração do empregado, após esgotadas as instâncias administrativas e observado o devido processo legal, será promovida a formalização do desligamento, nos termos da legislação vigente.

SEÇÃO V DA DESTITUIÇÃO DA FUNÇÃO GRATIFICADA

Art. 39. Será dispensado da função gratificada o empregado que obtiver, em Avaliação de Desempenho, ½ (meio) ponto negativo, na forma do Anexo III, preservado o vínculo com o emprego efetivo.

SEÇÃO VI DAS AÇÕES PARA DESENVOLVIMENTO DO EMPREGADO

Art. 40. Caberá ao Secretário Municipal de Educação analisar os resultados dos empregados nas Avaliações de Desempenho anuais para verificar fraquezas e deficiências funcionais que precisam ser trabalhadas.

Art. 41. Todas as considerações feitas pelo Secretário Municipal de Educação serão enviadas ao Setor de Recursos Humanos para a elaboração de um Programa de Formação e Desenvolvimento do empregado a ser aplicado na Educação no próximo ano.

Art. 42. O Poder Executivo Municipal procederá à regulamentação da elaboração e da aplicação do Programa citado no artigo anterior.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 43. Os prazos previstos nesta Lei Complementar começam a contar a partir da data da notificação pessoal ou da publicação oficial, excluindo-se da contagem o dia do início e incluindo-se o do vencimento.

§ 1º - Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou se este for encerrado antes da hora normal.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

§ 2º - Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos nesta Lei Complementar não serão prorrogados.

Art. 44. A concessão da progressão por merecimento ao empregado considerado aprovado na avaliação de desempenho será efetivada mediante Portaria emitida pelo Chefe do Executivo.

Art. 45. Fica instituído o Formulário de Avaliação de Desempenho, constante do anexo IV desta Lei.

Art. 46. Compete aos empregados municipais designados para compor a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho zelar pela lisura e credibilidade do sistema ora regulamentado, assumindo o compromisso de imparcialidade e isenção emocional.

Art. 47. Os casos omissos nesta Lei serão resolvidos pela Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, bem como pelo Secretário Municipal de Administração ou, ainda, Coordenador do Setor de Recursos Humanos, e referendados pelo Chefe do Executivo.

Art. 48. A Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho deverá estar nomeada pelo Chefe do Poder Executivo no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 49. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento vigente.

Art. 50. Revogam-se todas as disposições em contrário.

Art. 51. Esta lei entra em vigor na data da publicação.
Registre-se, publique-se e dê-se ciência aos interessados.
Prefeitura Municipal da Estância Climática de Caconde, em 24 de novembro de 2025.

José Afonso de Paiva
Prefeito Municipal