LEI COMPLEMENTAR Nº 066 DE 02 DE DEZEMBRO DE 2005.

"Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos da Administração direta e indireta do Município de Cajamar e dá outras providências."

MESSIAS CÂNDIDO DA SILVA, Prefeito do Município de Cajamar, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais faz saber que a Câmara Municipal aprovou, e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Ficam instituídos pela presente Lei Complementar, aos servidores públicos da Administração direta e indireta do Município de Cajamar, o Plano de Carreiras, através do sistema de progressão e promoção, bem como avaliação de desempenho do estágio probatório e periódica.

Art. 2º O Quadro de Pessoal Efetivo da Prefeitura de Cajamar é constituído pelos cargos públicos previstos na Lei Complementar nº 063/2005.

CAPÍTULO II
DO PLANO DE CARREIRAS

Art. 3º Plano de Carreiras é o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Municipal, baseado nos princípios de qualificação profissional, educacional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, reciclagem periódica e condições indispensáveis à sua ascensão funcional, visando a valorização e profissionalização dos recursos humanos disponíveis, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

Art. 4º A evolução no Plano de Carreiras será implementada através de Progressão e Promoção.

Art. 5º Não poderá receber a progressão e promoção o servidor que:

I– sofrer pena administrativa de suspensão, após processo transitado em julgado, no interstício da avaliação corrente;

II– estiver licenciado, por período superior a 90 (noventa) dias, no interstício da avaliação corrente, contínuo ou não, excluída a Licença-Maternidade e o afastamento em virtude de acidente de trabalho.

Art. 6º As listas dos servidores que receberão a progressão por merecimento e promoção serão publicadas e afixadas nos painéis de avisos existentes na Prefeitura do Município de Cajamar.

SEÇÃO I
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARREIRAS

Art. 7º Para os efeitos desta Lei, são adotadas as seguintes definições:

I – **Cargo Público** é a posição instituída na organização dos servidores, assimilando o conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao servidor público, criado por lei, com denominação própria, número certo e vencimento específico;

II – **Servidor Público** é toda pessoa física legalmente investida em cargo público, de provimento efetivo ou em comissão;

III – **Quadro de Pessoal** é o conjunto de cargos de carreira, isolados e de provimento em comissão que integram a estrutura administrativa funcional da Prefeitura do Município de Cajamar;

IV – **Classe** é o agrupamento de cargos da mesma profissão com identificação, atribuições, responsabilidades e vencimentos;

V – **Carreira** É o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram, mediante provimento originário;

VI – **Cargo Isolado** é o que não se escalona em classes por ser o único em sua categoria;

VII – **Referência** é o símbolo indicativo (Letra) do vencimento básico dentro da faixa de vencimentos;

VIII – **Nível** é o símbolo indicativo (número) da posição do cargo na escala básica de vencimento;

IX – **Faixa de vencimento** é a escala de vencimentos atribuídos a um determinado nível;

X – **Padrão de Vencimento** é o conjunto de referência e nível percebido pelo servidor dentro da sua faixa salarial;

XI – **Remuneração** é o valor do vencimento acrescido das vantagens funcionais pessoais, incorporadas ou não, percebido pelo servidor;

XII– **Interstício** é o lapso de tempo estabelecido com o mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão e promoção;

XIII– **Progressão** é a passagem do servidor da referência que ocupa para outra superior, nos termos estabelecidos para o cargo público a que pertence, pelo critério de merecimento obtido através da avaliação periódica de desempenho, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar;

XIV- **Promoção** é a passagem do servidor à classe imediatamente superior àquela a que pertence, na mesma carreira;

XV- **Grupo Ocupacional** é o conjunto de classes de cargos de carreira ou isoladas com a afinidade entre si quanto a natureza do trabalho ou ao grau de conhecimento exigido para seu desempenho.

SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO

Art. 8º De acordo com o inciso XIII do Art. 7º desta Lei Complementar, progressão é a passagem do servidor da referência que ocupa para outra superior, nos termos estabelecidos para o cargo público a que pertence, pelo critério de merecimento obtido através da avaliação periódica de desempenho, observadas as normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

Art. 9º A progressão do servidor ocorrerá após a avaliação periódica de desempenho, respeitado o interstício mínimo de 2 (dois) anos entre um e outro procedimento de avaliação.

Art. 10 Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I- ter cumprido o estágio probatório;

II- ter cumprido o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontra;

III- ter menos de 15 (quinze) faltas, justificadas ou não, durante o período de interstício a que se refere o art. 9º;

IV- ter obtido, pelo menos, a pontuação mínima de 250 (duzentos e cinqüenta) pontos, apurada pela Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional, a que se refere o art. 35, desta Lei Complementar.

Parágrafo Único - A progressão só poderá ser concedida ao servidor 02 (dois) anos após o cumprimento do requisito previsto no inciso I deste artigo, desde que

tenha sido avaliado e respeitando-se os limites previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Art. 11 O merecimento para a progressão é adquirido durante a permanência do servidor em uma mesma referência.

Art. 12 Não havendo recursos financeiros, devidamente comprovados, suficientes para a concessão de progressão a todos os servidores que adquirirem direito a ela, terão preferência, no caso de empate no resultado geral da Avaliação de Desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 13 Caso não alcance o grau de pontuação mínima, o servidor permanecerá na referência em que se encontra, devendo cumprir novo interstício exigido de efetivo exercício nessa referência, para efeito de nova apuração de merecimento, observando-se o disposto no art. 48 desta Lei Complementar.

Art. 14 Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subseqüente à sua concessão.

Art. 15 Somente poderá concorrer à progressão, o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo e função.

SEÇÃO III
DA PROMOÇÃO

Art.16 De acordo com o inciso XIV do art. 7º desta Lei Complementar, promoção é a passagem do servidor à classe imediatamente superior àquela a que pertence, na mesma carreira.

Parágrafo Único- A promoção se processará a critério da Administração e dependerá sempre da existência de disponibilidade financeira.

Art.17 A promoção ocorrerá de maneira a aquinhoar o servidor com melhores condições remuneratórias, através da obtenção concomitante, de pontuação mínima de 320 (trezentos e vinte) na avaliação periódica de desempenho, conforme disposto no art. 29 desta Lei Complementar, e de:

I- conclusão do ensino médio, para os ocupantes de cargos pertencentes ao nível básico; ou

II- graduação em curso regular do ensino superior para os ocupantes de cargo pertencentes ao nível médio; ou

III- titulação acadêmica, para os ocupantes de cargos pertencentes ao nível superior; ou

IV- quando a somatória na participação em cursos de aperfeiçoamento, com carga mínima de 30 (trinta) horas, for igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas no período entre uma promoção e outra, bem como sejam pertinentes ao cargo exercido.

§1º- O número de títulos, graduações ou a somatória de cursos fica limitado a 2 (dois) títulos, graduações ou somatórias de igual ou diferente seqüência, hierarquia ou importância de especialização ou titulação, conforme dispuser a Legislação expedida pelo Órgão Federal de Ensino ou, a que regular a matéria, independentemente do nível do cargo ou carreira a que pertença o servidor.

§2º- Não poderá ser computado o mesmo título mais de 1 (uma) vez para fins de promoção.

§ 3º- O interstício mínimo entre uma promoção e outra será de 4 (quatro) anos.

§4º- O servidor que atender as exigências para a promoção deverá preencher requerimento específico e juntar seus títulos ou graduações, encaminhando sua solicitação junto ao Departamento de Gestão de Pessoal.

§5º- Em caso de mais de um servidor com direito à promoção, e não havendo disponibilidade financeira, devidamente comprovada, terá preferência a esta o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art.18 A Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional examinará a documentação apresentada para fins de promoção e emitirá posicionamento definitivo, reconhecendo ou não, a veracidade do título ou documento apresentado para a comprovação do disposto no artigo anterior, encaminhando a documentação para apreciação do Prefeito, quando a resposta for negativa.

Art.19 O servidor que cumprir os requisitos descritos no *caput* do art. 17, será enquadrado, no primeiro mês subseqüente ao ato de homologação na 1ª (primeira) referência do nível seguinte ao que se encontra.

Parágrafo Único. Os cursos de pós-graduação concluídos pelos servidores e apresentados à Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional terão de contar com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, e deverão ser pertinentes ao cargo exercido.

Art.20 Somente poderá concorrer à promoção o servidor que estiver no efetivo exercício de seu cargo.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR PÚBLICO

Art. 21 Para fins previstos nesta Lei Complementar, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual do servidor.

§1º- Os critérios de avaliação elencados nesta Lei Complementar deverão integrar os fatores de eficiência e eficácia administrativa.

§2º- Ao servidor é assegurado a ampla defesa e o contraditório, cabendo-lhe o direito de acesso a todos os relatórios e boletins de avaliação.

§3º- Todas as decisões administrativas referentes ao desempenho funcional do servidor, deverão ser motivadas.

Art. 22 Serão avaliados, nos termos desta Lei Complementar, os servidores públicos municipais efetivos e os estabilizados, conforme disposto no art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Art. 23 Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídio para:

I- avaliação do estágio probatório;
II- programas de capacitação e requalificação profissional;
III- programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
IV- progressão funcional nas carreiras;
V- promoção;
VI- outros mecanismos de valorização profissional;
VII- instauração de processo administrativo para exoneração.

Art. 24 Para efeitos da apuração dos resultados, serão considerados os eventos ocorridos durante o período da avaliação.

SEÇÃO I
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 25 O servidor público submeter-se-á à avaliação de desempenho, obedecidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

Art. 26 A avaliação de desempenho de que trata esta Lei Complementar será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de julgamento:

I- Interesse: refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas e, também, ser receptivo às críticas construtivas, orientações e ações;

II- Respeito às normas e regulamentos: refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos, o respeito às normas e à hierarquia;

III- Responsabilidade: refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante;

IV- Adaptação e flexibilidade: refere-se à postura do servidor face às tarefas, procedimentos e à necessidade de sua atuação no serviço público, bem como à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogem a rotina, mas que lhe são próprias;

V- Interação com a equipe: que consiste no espírito de cooperação, colaboração na execução dos trabalhos, atitude aberta para os trabalhos em equipe, contribuindo para o alcance de resultados, bem como prontidão para colaborar com o grupo;

VI- Respeito/relacionamento: que consiste na habilidade para interagir com os usuários do serviço, ou órgãos externos, demonstrando tato, respeito, compreensão, buscando a convivência harmoniosa, evitando atritos e influenciando positivamente para a obtenção de bons resultados;

VII- Qualidade e Atenção: que consiste na exatidão, apresentação, ordem e esmero nas atividades, bem assim habilidade e capacidade de desenvolvimento normal das atividades de seu cargo;

VIII- Produtividade: refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado período de tempo;

IX- Economia: refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

X- Iniciativa: que consiste na ação independente na execução de suas atividades, apresentação de sugestões objetivando a melhoria do serviço e iniciativa de comunicação a respeito de situações de interesse do serviço que se encontrem fora de sua alçada;

Art. 27 O padrão adotado para a graduação dos critérios previstos nos incisos I a X do artigo anterior, é o seguinte:

I- Grau 1: o avaliado apresenta falhas inaceitáveis em relação a um comportamento específico;

II- Grau 2: o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida possuindo ainda algumas falhas que podem ser corrigidas no futuro;

III- Grau 3: o avaliado se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator;

IV- Grau 4: o avaliado atingiu plenamente o desempenho esperado como "ideal" para o fator.

Art. 28 Para o cálculo da pontuação obtida pelo servidor nos critérios previstos no artigo 26 desta Lei Complementar, serão utilizados para Avaliação do Estágio Probatório os pesos constantes na Tabela do Anexo IV e para Avaliação Periódica de Desempenho os pesos constantes na Tabela do Anexo V.

Art. 29 Para o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos dos critérios, após a multiplicação do grau pelo peso correspondente, considerando a pontuação de disciplina e assiduidade.

Art. 30 Serão as fichas de avaliação de desempenho constituídas por 04 (quatro) questões relacionadas aos critérios que deverão ser analisadas no desempenho da cada servidor.

Parágrafo único - Com o intuito de zelar pela impessoalidade e objetividade no processo de avaliação do desempenho, os critérios e seus graus deverão ser descritos aleatoriamente nas fichas de avaliação de desempenho e graduados pela Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional.

Art. 31 O termo de avaliação obrigatoriamente relatará as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de avaliação previstos nesta Lei Complementar.

Art. 32 Observados os critérios estabelecidos no artigo anterior, a Comissão adotará os seguintes conceitos de avaliação:

I – suficiente, quando a somatória dos pontos for entre 300 (trezentos) e 400 (quatrocentos);

II – **regular**, quando a somatória dos pontos for entre 200 (duzentos) e 299 (duzentos e noventa e nove);

IV – **insuficiente**, quando a somatória dos pontos for menor ou igual a 199 (cento e noventa e nove).

Art. 33 É de responsabilidade do Departamento de Gestão de Pessoal o preenchimento das informações relativas à apuração dos critérios de disciplina e assiduidade, conforme Anexos VI e VII.

Art. 34 Os critérios a serem utilizados na avaliação de desempenho em estágio probatório serão os mesmos utilizados para a avaliação periódica necessária à concessão de progressão e promoção funcional.

SEÇÃO II
DA COMISSÃO TÉCNICA DE AVALIAÇÃO E DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 35 Fica criada a Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional constituída por no mínimo 5 (cinco) servidores efetivos, preferencialmente estáveis, sendo 4 (quatro) indicados pelo Chefe do Poder Executivo, conforme o disposto no § 2º deste artigo e 1 (um) eleito periodicamente em escrutínio secreto pelos servidores efetivos e estabilizados, com a atribuição de proceder à avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório nos termos do § 4º do art. 41 da Constituição Federal e à avaliação periódica de desempenho.

§ 1º- O Presidente da Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional será escolhido dentre seus membros.

§ 2º- Da Comissão poderão fazer parte um Procurador Jurídico, um servidor do Departamento de Gestão de Pessoal, um Assistente Social e um Psicólogo.

§ 3º- A eleição prevista no *caput* deste artigo será regulamentada por Decreto.

§ 4º Não poderá participar da Comissão cônjuge, convivente ou parente de servidor em avaliação, consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o segundo grau.

Art.36 A alternância do membro constituinte da Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional eleito pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados os critérios fixados em regulamento específico para a substituição de seus participantes e o disposto nesta Seção.

Art.37 A Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional será, em sua organização e forma de funcionamento, regulamentada por Decreto.

SEÇÃO III
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 38 O Estágio probatório previsto no art. 41 da Constituição Federal, com a redação dada pela Emenda Constitucional 19/98, obedecerá ao disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Cajamar e o constante na presente Lei Complementar.

Art. 39 Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito a estágio probatório por período de 3 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo.

Art. 40 A avaliação de desempenho será desdobrada em avaliação parcial de desempenho, a ser realizada a cada 08 (oito) meses durante o período de estágio probatório, mediante a observância dos critérios de julgamento dispostos no art. 26 desta Lei Complementar.

Art. 41 Durante a vigência do estágio probatório o servidor municipal receberá 04 (quatro) avaliações cujos critérios variarão conforme o período que estiver sendo cumprido, a saber:

§1º A primeira avaliação ocorrerá dentro de no máximo 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 08 (oito) meses de efetivo exercício e, avaliará:

I- Interesse;

II- Respeito às normas e regulamentos;

III- Responsabilidade;

IV- Adaptação e Flexibilidade.

§2º A segunda avaliação ocorrerá dentro de no máximo 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 16 (dezesseis) meses de efetivo exercício e, avaliará, além dos itens previstos no parágrafo anterior:

I- Interação com a equipe;

II- Respeito/Relacionamento;

III- Qualidade e Atenção.

§3º A terceira avaliação ocorrerá dentro de no máximo 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício e, avaliará, além dos itens previstos nos parágrafos anteriores:

I- Produtividade;
II- Economia;
III- Iniciativa.

§4º A quarta avaliação ocorrerá dentro de no máximo 45 (quarenta e cinco) dias após o servidor completar 32 (trinta e dois) meses de efetivo exercício e, avaliará todos os itens previstos nos parágrafos anteriores.

Art. 42 O servidor durante todo o período estará sendo avaliado nos critérios de assiduidade e disciplina, conforme anexos VI e VII.

Art. 43 O servidor deve cumprir estágio probatório no exercício do cargo para o qual foi nomeado em caráter efetivo.

Art. 44 Ao servidor em estágio probatório devem ser assegurados a instrução e o acompanhamento adequado quanto ao exercício de suas atribuições, inclusive, no que se refere às condições físicas, materiais e instrumentais.

Art. 45 Será exonerado o servidor em estágio probatório que receber dentre os critérios de julgamento em cada uma das avaliações parciais, 2(dois) conceitos de desempenho insuficiente, sucessivos ou interpolados.

Parágrafo Único - Finda a quarta avaliação parcial de desempenho, a ser realizada a cada 08 (oito) meses, e o servidor não tiver sido exonerado durante as suas avaliações parciais, a Comissão emitirá, no prazo de 30 (trinta) dias, parecer conclusivo, sugerindo a aquisição de estabilidade do servidor avaliado ou a sua exoneração, considerando e indicando, exclusivamente, os critérios e normas estabelecidas nesta Lei Complementar.

Art. 46 Os servidores em estágio probatório na data da publicação desta Lei Complementar deverão ser avaliados dentro destes critérios estabelecidos, fazendo tantas avaliações parciais necessárias.

SEÇÃO IV
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 47 A avaliação periódica de desempenho será realizada ao final de cada dois anos de efetivo exercício, iniciando após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 48 Será exonerado, depois de concluído processo administrativo especificamente voltado para essa finalidade, em que lhe serão assegurados o contraditório e a ampla defesa, o servidor que receber, na avaliação periódica de desempenho:

I- dois conceitos sucessivos de desempenho insuficiente; ou

II- três conceitos interpolados de desempenho insuficiente, computadas as últimas cinco avaliações.

Art. 49- Todos os servidores serão avaliados com base nos critérios do art. 26, além da disciplina e assiduidade.

Art. 50- A planilha de pesos relativos dos fatores de avaliação que fazem parte da ficha que será preenchida pelo avaliador é a constante no Anexo V desta Lei Complementar.

SEÇÃO V
DO PROCEDIMENTO DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO E PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Art. 51 A avaliação de desempenho será desenvolvida em Formulário de Avaliação de Desempenho Funcional analisado pela Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 35 desta Lei Complementar.

§ 1º Ficam indicadas para proceder a avaliação de desempenho, as chefias imediatas e mediatas dos servidores a serem avaliados.

§ 2º As chefias imediatas e mediatas dos servidores a serem avaliados, devem utilizar-se das fichas de avaliação, conforme Anexo VIII desta Lei Complementar.

§3º- Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão Técnica de Avaliação e Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, da chefia, nova avaliação.

§4º- Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas.

§5º- Não sendo substancial a divergência entre os resultados apurados, prevalecerá o apresentado pela chefia.

§6º- Considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 20% (vinte por cento) do total de pontos da avaliação.

§7º- A avaliação será ratificada pelas autoridades superiores e homologada pela Comissão Técnica de Avaliação e Desempenho Funcional, dela dando-se ciência ao interessado, expedindo-se após a competente certidão.

§8º- O resultado da avaliação será motivado exclusivamente com base na aferição dos critérios previstos nesta Lei Complementar, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação, inclusive, quando for o caso, o relatório relativo ao colhimento de provas testemunhais e documentais.

§9º- É assegurado ao servidor, o direito de acompanhar todos os atos de instrução do procedimento que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

§10- O servidor poderá requerer, à respectiva Comissão, reconsideração do resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para decisão.

Art. 52 Contra a decisão sobre o pedido de reconsideração caberá recurso aos titulares da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas, no prazo de 10 (dez) dias, com igual prazo para decisão.

Art. 53 O ato de desligamento será publicado, de forma resumida, no órgão oficial, com menção apenas do emprego, do número da matrícula e lotação do servidor.

Art. 54 Todo o procedimento de avaliação de servidor será arquivado no seu prontuário individual.

Art. 55 É indelegável a decisão dos recursos administrativos previstos nesta Lei Complementar.

SEÇÃO VI
DO TREINAMENTO TÉCNICO DO SERVIDOR COM DESEMPENHO INSUFICIENTE

Art.56 O termo de avaliação indicará as medidas de correção necessárias, em especial as destinadas a promover a capacitação ou treinamento do servidor avaliado.

Art.57 O termo de avaliação obrigatoriamente relatará as deficiências identificadas no desempenho do servidor, considerados os critérios de avaliação previstos nesta Lei Complementar.

Art.58 As necessidades de capacitação ou treinamento do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insatisfatório serão priorizadas no planejamento do órgão ou da entidade e na elaboração de planos de capacitação.

SEÇÃO VII
DA CONTAGEM DOS PRAZOS

Art.59 Os prazos previstos nesta Lei Complementar começam a correr 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.

§2º- Os prazos previstos nesta Lei Complementar contam-se em dias corridos.

Art.60 Salvo motivo de força maior devidamente comprovado, os prazos previstos nesta Lei Complementar não serão prorrogados.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art.61 Os atuais servidores estáveis e estabilizados constantes do Quadro de Pessoal da Prefeitura do Município de Cajamar, farão jus a progressão e promoção de que trata a presente Lei Complementar a partir da primeira avaliação periódica de desempenho, observando-se o disposto no art. 48 desta Lei Complementar.

Art.62 Os atuais servidores que já recebem o adicional de nível universitário, não poderão ser promovidos com base na graduação já considerada.

Art.63 Para os efeitos desta Lei Complementar os grupos ocupacionais são aqueles constantes no Anexo IX.

Art.64 São partes integrantes da presente Lei Complementar, os Anexos I a IX.

Art.65 As despesas decorrentes da execução desta Lei Complementar, correrão por conta das dotações próprias constantes no orçamento vigente suplementadas na forma da Lei, se necessário.

Art.66 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art.67 Ficam revogadas todas as disposições em contrário.

Prefeitura do Município de Cajamar, 02 de dezembro de 2005.

MESSIAS CÂNDIDO DA SILVA
Prefeito Municipal

ROBERTO VANDERLEI DOS SANTOS
Diretor de Administração

Publicada e Registrada na Secretaria da Diretoria Municipal de Administração da Prefeitura do Município de Cajamar, aos dois dias do mês de dezembro do ano de dois mil e cinco.