



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO JOÃO DEL REI - UFSJ
ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Maira Zanoni Gaspar

UM ESTUDO SOBRE A LEI 1240 QUE ALTERA A LEI COMPLEMENTAR 1044, DE
2008, QUE INSTITUI O PLANO DE CARREIRAS, DE EMPREGOS PÚBLICOS DOS
SERVIDORES DO CEETEPS

São João Del Rei

2018

Maira Zanoni Gaspar

**UM ESTUDO SOBRE A LEI 1240 QUE ALTERA A LEI COMPLEMENTAR 1044,
DE 2008, QUE INSTITUI O PLANO DE CARREIRAS, DE EMPREGOS PÚBLICOS
DOS SERVIDORES DO CEETEPS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de São João Del-Rei como parte dos requisitos para obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Msc. Eduardo de Belford Rodrigues de Britto

São João Del Rei

2018

**UM ESTUDO SOBRE A LEI 1240 QUE ALTERA A LEI COMPLEMENTAR 1044,
DE 2008, QUE INSTITUI O PLANO DE CARREIRAS, DE EMPREGOS PÚBLICOS
DOS SERVIDORES DO CEETEPS**

Monografia apresentada à Universidade Federal de São
João Del-Rei como parte dos requisitos para obtenção
do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Msc. Eduardo de Belford Rodrigues
de Britto

Aprovada:

Prof. Dr. Nome do membro da banca
(UFV)

Prof. Dr. Nome do membro da banca
(UFSJ)

Prof. Msc. Eduardo de Belford Rodrigues de Britto (UFSJ)
(Orientador)

AGRADECIMENTOS

A Deus primeiramente e por tudo. Pela força recebida mesmo em meio a tantas tribulações e vontade de desistir. Depois à Ele também por colocar ao meu lado aquele que, com todo o amor do mundo, sempre me auxilia em tudo para que eu consiga tempo para sentar e me dedicar a esse curso e em tantos outros projetos, meu marido Luiz Gustavo.

Ao meu amigo de jornada, Thiago Luiz Teixeira por sempre insistir para que eu não desistisse e pela parceria durante todo esse período.

Agradeço também ao meu orientador, Me. Eduardo de Belford Rodrigues de Britto, que esclareceu tantas dúvidas e foi sempre tão atencioso e paciente.

À Universidade, meu muito obrigada pela oportunidade de cursar uma pós-graduação que, com certeza, me ajudará no trabalho do funcionalismo público.

Aos docentes por tantas dúvidas sanadas e por tantas atividades esclarecedoras.

E por fim, aos meus pais, James e Rosana, a quem amo infinitamente.

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo mostrar o plano de Evolução Funcional dos servidores públicos do Centro Paula Souza e as diferenças empregadas no tratamento entre docentes e agentes técnicos e administrativos. Nota-se que o servidor administrativo é tratado com menor atenção e, em muitos casos, deixados de lado quando se trata de aumento salarial.

Palavras-chave: Evolução Funcional. Serviço Público. Centro Paula Souza.

Dedico esta monografia ao meu amado esposo, por toda a dedicação à mim durante esse longo e difícil tempo de curso. Ao meu Deus, por todo o amparo e socorro em todos os meus dias e aos meus pais, por serem meu alicerce.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	8
1.1 Justificativas	10
1.2 Problema de pesquisa	11
1.3 Hipótese do problema de pesquisa	11
1.4 Objetivos	11
1.4.1 Objetivo Geral	11
1.4.2 Objetivos Específicos	11
1.5 Metodologia	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	13
3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO	16
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
5. REFERÊNCIAS	18
6. ANEXOS	19

1. INTRODUÇÃO

A Deliberação CEETEPS-34, de 27/03/2017 regulamenta a Evolução Funcional – progressão dos empregados públicos e servidores estatutários do CEETEPS (Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza), prevista nos artigos 14 e 16 da Lei Complementar 1.044, de 13-05-2008, com a nova redação dada pelo inciso V do artigo 1o da Lei Complementar 1.240, de 22-04-2014.

Pensando nisso, o presente trabalho tem o intuito de um estudo aprofundado sobre a Legislação vigente do Plano de Carreiras dos servidores públicos do CEETEPS e como ele tem influenciado na remuneração do servidor técnico-administrativo e docente com suas novas referências salariais.

De acordo com a Deliberação 34, para cômputo do efetivo exercício, foram considerados pontualidade e disciplina. O período de dois anos será sempre contado a partir de 01/07/xx até 30/06/x1 e, para que o servidor esteja apto à Evolução, será necessário que ele passe por duas avaliações onde alcance nota igual ou superior a 75%.

O intuito é trabalhar com dois cargos do CEETEPS:

- Professor, onde as pontuações serão distribuídas da seguinte forma: a - Avaliação do superior imediato: 40%; b - Autoavaliação: 10%; c - Resultado dos indicadores do Sistema de Avaliação Institucional – SAI: 20%; d - Atualização profissional: 30%, e

- agente técnico e administrativo, onde seus percentuais serão distribuídos da seguinte maneira: a - Avaliação do superior imediato: 40%; b - Autoavaliação: 10%; c - Clientes internos: 10%; d - Resultado dos indicadores do Sistema de Avaliação Institucional – SAI – 20%.

O processo de Evolução tem como principal objetivo fazer com que o servidor público das ETECs (Escolas Técnicas) e FATECs (Faculdades de Tecnologia do Estado de São Paulo) não fiquem estagnados no conhecimento. A capacitação ganha grande importância como recurso estratégico para modernizar a Administração Pública Brasileira e, conseqüentemente, permitir requalificar e reposicionar os servidores dentro do ambiente público“ (PINTO; Santos, 2010).

O CEETEPS, tem suas origens em 1969.

Em 1976, ocorreu uma reorganização do ensino superior no estado de São Paulo e, a fim de unir os vários institutos isolados de educação superior existentes no estado, foi criada a UNESP (Universidade Estadual Paulista).

Neste novo cenário, o então governador Paulo Egydio resolveu transformar o Centro Paula Souza em autarquia de regime especial, vinculado à UNESP, por meio da Lei 952. A partir daí então, surge o famoso “vínculo” entre CEETEPS e UNESP.

Por conta deste vínculo, os trabalhadores do CEETEPS sempre tiveram tratamento salarial isonômico ao da UNESP e, em 1991, inclusive passaram a receber exatamente os mesmos reajustes que eram concedidos aos servidores e docentes daquela Universidade.

Neste mesmo ano (1991) ano, foi criado o CRUESP (Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas), que passou a negociar diretamente com os sindicatos da UNESP, USP (Universidade de São Paulo) e UNICAMP (Universidade Estadual de Campinas). Os índices salariais concedidos às universidades eram automaticamente aplicados no CEETEPS.

Com a chegada do PSDB (Partido da Social Democracia Brasileira) ao poder, em 1995, essa história mudou.

Além de intervir politicamente na direção do CEETEPS, afastando o diretor superintendente eleito pela comunidade, o governador Mário Covas deixou de respeitar a lei do vínculo já no ano seguinte, cessando o repasse dos reajustes do CRUESP.

As carreiras do Centro – de docentes, auxiliares docentes e servidores técnico-administrativos -, que até então eram regidas pela UNESP, através das Resoluções Unesp 26/89 e 33/88, foram ignoradas.

Os estudos para a implantação de uma carreira específica para os trabalhadores do CEETEPS tiveram início em 1998. O governo da época pretendia retirar formalmente todos os direitos até então conquistados pela categoria em razão do vínculo com a UNESP, inclusive a política salarial do CRUESP (que ele não respeitava mais desde 1996), também regida por uma Resolução da UNESP, a de no 63/94.

A longa trajetória para a implantação da carreira incluiu um plebiscito, em novembro de 2002. Mesmo com a aprovação da categoria no plebiscito, o projeto não foi implantado e continuou esquecido nas gavetas governamentais. Em 2008, o governador José Serra, sem qualquer discussão com a comunidade do Centro, encaminhou à Assembleia Legislativa (Alesp) o projeto de lei complementar 10/2008, que tratava da carreira.

Assim, o projeto foi aprovado, transformando-se na LC 1.044/2008, implantando a carreira a partir de maio daquele ano.

Mesmo com a entrada em vigor de uma nova carreira em julho de 2014, a LC 1.044/2008 vigente até hoje, mas com as alterações incluídas pelas Leis 1.240/14 e 1.252/14.

As conquistas econômicas de 2011 foram resultado de mobilização: a equivalência para algumas das funções administrativas, com o realinhamento dos pisos salariais; reajuste salarial de 11% aos demais trabalhadores; início da discussão de uma nova carreira para os trabalhadores do CEETEPS.

Além disso, com medo de novas mobilizações e ciente de que a remuneração dos trabalhadores era muito baixa, o governo viu-se pressionado a nos conceder 10,2% em 2012 e 8,12% em 2013, reajustes que estavam acima da inflação e recuperaram um pouco das perdas históricas da categoria, causadas pela não aplicação dos índices anuais do CRUESP.

O movimento também obrigou o governo a acelerar o processo de elaboração da nova carreira, que culminaria em 2014.

1.1 Justificativas

Dada a complexidade de entendimento das referidas Leis, o trabalho tem a intenção de facilitar a compreensão dos servidores do CEETEPS quanto à Legislação referente ao Plano de Carreiras. O estudo aprofundado do tema com certeza trará grandes benefícios para a comunidade escolar. A principal questão a ser abordada será a diferença no tratamento do aumento salarial de servidores técnico-administrativos e docentes.

No desenvolver do trabalho veremos como o tratamento pode ser diferente para as duas classes. A justificativa do sindicato, por exemplo, é a falta de força/união da classe de pessoal administrativo. Eles dizem que muitos servidores não sabem a força que tem para o bom funcionamento da sua Unidade de Ensino.

O docente é sempre visto com ar de superioridade. Talvez por conta da discrepância salarial ou pelo modo como muitos deles tratam o servidor técnico-administrativo. De acordo com a Lei 1240, os servidores técnico-administrativos também teriam direito à Progressão vertical, mudando seu grau de I até o III, assim como os docentes. No entanto, a Progressão aconteceu para os docentes em 2014 e, para os administrativos, ainda acontecerá em 2020.

1.2 Problema de pesquisa

Compreender de maneira rápida e clara algum tipo de legislação, para a maioria da população é algo difícil e muito complexo. São muitas as informações passadas através delas e o linguajar, na maioria das vezes, de difícil entendimento.

1.3 Hipótese do problema de pesquisa

O trabalho quer mostrar a burocracia que o servidor do CEETEPS enfrenta para ter um aumento salarial. Os servidores administrativos estão com uma defasagem salarial muito grande. A alegação para que ocorra o aumento e que ele se equipare com a UNESP pela tabela da CRUESP é a falta de dinheiro público, além da alegação de o CEETEPS possuir autonomia financeira e administrativa, se esquivando da responsabilidade dos ajustes. O que se observa, é que existe apenas a Lei vinculando-o à CRUESP.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Pesquisar e analisar a Legislação vigente para uma melhor compreensão de todos os passos a serem dados para que haja a Progressão/Promoção dos servidores nesta autarquia do Estado.

1.4.2 Objetivos Específicos

Pretende-se que o presente estudo, sob a ótica da legislação vigente, possibilite aos servidores do CEETEPS compreenderem de que forma poderão se desenvolver a partir dos planos de carreira através da descrição das fases do processo do Plano de Carreiras, da apresentação de quais são os servidores habilitados a participar do Processo, além de perceber quais as diferenças do Plano de Carreira entre os cargos e os seus pontos fracos e fortes.

1.5 Metodologia

São vários os tipos de pesquisa e, entre todos eles podemos encontrar a pesquisa bibliográfica que, de acordo com Vilas Boas e Alencar (2011), é baseado em material publicado em livros, revistas, jornais, teses, dissertações, anais, internet, entre outras fontes que possam contribuir para o desenvolvimento do trabalho. Gil (2010) destaca que a pesquisa bibliográfica, constitui o primeiro passo da maioria das pesquisas, principalmente quando descritiva ou experimental.

A proposta do presente trabalho é apresentar os pontos da Legislação vigente fazendo uma abordagem descritiva. Serão utilizadas as legislações específicas e, baseadas nelas, o estudo versará sobre cada ponto alterado no processo de evolução funcional e o que cada servidor deve fazer para alcançar pontuação a fim de crescer, tanto horizontal quanto verticalmente.

Segundo Cervo, Bervian e Silva (2007), a pesquisa descritiva é desenvolvida principalmente nas áreas de ciências humanas e sociais, abordando dados e problemas que merecem ser estudados, mas que ainda não foram documentados.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

A Lei 1240/2014 foi instituída com o propósito de apresentar regras para que o servidor público das ETECs e FATECs consigam crescer em sua carreira e obter aumento salarial conforme as linhas horizontal e vertical. Tal legislação é importante pois traz as formas e princípios de como o servidor pode participar de todo o processo, que acontece anualmente mas que, para ser beneficiado, é importante haver resultados satisfatórios em dois anos (consecutivos ou não) de aplicação do mesmo.

No Direito, observa-se uma diferenciação entre princípios e regras. Segundo Madeira (2014, p.18), os princípios jurídicos são hierarquicamente superiores às regras e estas não podem ser interpretadas a revelia daqueles. E, na ausência de uma regra específica para regular uma determinada situação, deve-se utilizar os princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência).

O trecho acima deixa clara a importância de haver Lei específica para tratar desse assunto que gera bônus para a maior parte dos servidores envolvidos, mas que mexe em grandes valores nos cofres públicos.

O setor público é complexo, e, por não operar com uma estrutura legislativa comum ou apresentar forma e tamanho organizacional padrão, torna-se importante reconhecer sua diversidade, pois cada qual tem suas características únicas. Isso requer atenção especial, bem como interfere nas formas de responsabilidade na prestação de contas. O desafio é, então, dentro de cada contexto, determinar princípios e elementos comuns relevantes, considerados numa estrutura de governança (RAMIRES; DAVID, 2013, p. 70).

As disposições da nova Deliberação constam de 29 artigos que discriminam o que cada cargo deve fazer para obter a Evolução, seus prazos e pontuações.

A progressão é a passagem dos empregados públicos, ocupantes de empregos públicos permanentes, e dos servidores públicos estatutários, ocupantes de funções efetivas, de um grau para outro imediatamente superior dentro de uma mesma referência da respectiva classe, após o cumprimento de 2 (dois) anos de efetivo exercício e obtenção de resultado igual ou superior a 75% em cada uma das 2 (duas) avaliações de desempenho, consecutivas ou não (DELIBERAÇÃO CEETEPS 34 de 27/03/2017).

Os direitos previstos na nova carreira

Houve greve em 2014. Com a ela, a categoria obrigou o governo a desengavetar o projeto da carreira e também a aceitar vários itens que não estavam previstos:

- Permissão para contratação de um plano de saúde institucional (o Centro tem autorização para implantá-lo, mas ele está condicionado à existência de recursos).
- Licença-prêmio em pecúnia para os servidores autárquicos.
- 30% de hora atividade para os docentes de ETEC, em 2016.
- Promoção e progressão, ou seja, carreira na vertical e na horizontal para todos, escalonadas por nível de titulação.
- Progressão a cada 2 anos e não 3 como anteriormente;
- Até 50% de elevação salarial para o pessoal da área da saúde.
- Até 21% para os auxiliares de docentes.
- Até 28% para o pessoal administrativo.
- Fim da contagem das licenças médicas para a evolução funcional.
- Aumento de 6 para 12 faltas anuais para a evolução funcional.
- Fim da avaliação de desempenho para a promoção, que será feita por tempo, condicionada a 6 anos na mesma referência.

A progressão por tempo de serviço em julho de 2015 representou, em especial para os trabalhadores mais antigos do Centro, um reposicionamento salarial muito significativo.

Já a evolução pelo reconhecimento das titulações em julho de 2016 garantiu aos docentes a recompensa salarial pelo seu esforço pessoal.

A nova carreira conquistada com a greve de 2014 e que se consolidou com as leis complementares 1.240/2014 (texto principal) e 1.252/2014 (complementação), já teve o cumprimento de algumas etapas bem definidas. São elas:

1) Primeira etapa

Ocorreu em julho de 2014 e foi a inserção de todos os trabalhadores na nova carreira, de acordo com o posicionamento na carreira antiga.

Nesta primeira etapa, somente os auxiliares de docente já foram enquadrados no nível e no grau correspondente ao seu tempo de serviço. Portanto, como já possuíam dois anos no

grau (letra), os auxiliares de docente garantiram o direito de mudar de letra em julho de 2016, desde que tivessem nota superior a 75% na Avaliação de Desempenho, conforme ditam as Disposições Transitórias da Deliberação CEETEPS 26.

Em julho de 2016, também possuíam dois anos os docentes e servidores técnico-administrativos que não tiveram enquadramento em julho de 2015 (não mudaram de letra em julho de 2015). Para estes, a lei também garantiu em 2016 a progressão (mudança de letra), se tivessem nota superior a 75% na Avaliação de Desempenho, conforme ditam as Disposições Transitórias da Deliberação CEETEPS 26.

2) Segunda etapa

Ocorreu em julho de 2015 e foi o enquadramento dos servidores técnico-administrativos e docentes no grau correspondente ao seu tempo de serviço.

3) Terceira etapa

Foi a última das Disposições Transitórias da carreira e aconteceu em julho de 2016. Trata-se da evolução especial por titulação, no nível (promoção), aplicada somente aos docentes.

Esta evolução foi regulada pela Deliberação 27.

Os docentes que evoluíram no nível em julho de 2016 somente poderão evoluir no grau em 2018 (dois anos depois). Para estes, a primeira avaliação de desempenho deve acontecer em 2017 e a segunda em 2018.

A lei que rege a carreira dos trabalhadores do Centro Paula Souza é a Lei Complementar (LC) 1.240, de 22/4/2014, que altera a LC 1.044, de 2008.

Posteriormente, a LC 1.240/2014 foi atualizada pela LC 1.252, de 3/7/2014 – a Lei já atualizada pode ser vista ao final do trabalho, no ANEXO I.

3. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DO ESTUDO

Com a leitura e interpretação da Legislação, pode-se notar que, embora pouco, o processo de evolução dos funcionários administrativos vem crescendo ao longo dos anos. Há alguns anos, pouco ou quase nada se ouvia falar sobre o aumento salarial para a classe. Hoje, embora em menor porcentagem, já se conquistou muito.

A maior expectativa é em relação ao processo onde o servidor administrativo poderá crescer verticalmente, passando da referencia I, para II e III. Esse processo terá início no ano de 2020 conforme Legislação vigente.

O que se espera é que tudo isso seja cumprido e que a classe também possa fazer jus a um aumento maior e mais significativo pois, com o salario na faixa onde se encontra, tem sido difícil manter os servidores nas unidades de ensino. Muitos deles preferem deixar a estabilidade do cargo público e procurar por uma empresa privada em busca de melhores salários e benefícios que, infelizmente, até hoje os servidores do CEETEPS não fazem jus, como por exemplo, o convênio médico, ou fazem com valores defasados, como é o caso do vale-alimentação, que atualmente para R\$ 12,00/dia trabalhado.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo do estudo era esclarecer possíveis dúvidas acerca do Processo de Evolução Funcional de servidores administrativos e docentes com a chegada da Lei 1240/2014 - tais dúvidas relacionadas, na maioria das vezes, com a pontuação atribuída a cada certificado e quais certificados se encaixam no perfil de cada servidor (lembrando que o documento apresentado deve estar diretamente ligado à área onde o servidor trabalha/leciona).

Era intenção também, apresentar a discrepância no tratamento entre servidores técnico-administrativos e docentes quanto ao processo de Progressão Funcional, que somente os docentes tiveram oportunidade de participar, embora muitos administrativos de cargos de ensino médio também devessem, visto que haviam concluído ensino superior e alguns já até com especialização. O enquadramento vertical dos docentes aconteceu em 2014 e dos servidores técnico-administrativos deve ainda acontecer em 2020, o que torna ainda mais visível o tratamento diferenciado que o Centro Paula Souza tem com seus servidores.

5. REFERÊNCIAS

<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2014/lei.complementar-1240-22.04.2014.html> (acesso em 29/03/2018 - 14:00h)

<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei.complementar/2008/lei.complementar-1044-13.05.2008.html> (acesso em 29/03/2018 - 14:00h)

<http://www.sinteps.org.br/images/cartilhas/Cartilha%20Sinteps%20-%20Carreira%20implantada%20em%202014.pdf> (acesso em 30/03/2018 – 12h35m)

<https://www.sabedoripolitica.com.br/administração-publica/>

6. ANEXOS

Anexo I

LEI COMPLEMENTAR Nº 1.240, DE 22 DE ABRIL DE 2014

(Atualizada até a Lei Complementar no 1.252, de 03 de julho de 2014)

Altera a Lei Complementar n. 1.044, de 2008, que institui o Plano de carreiras, de Empregos públicos e Sistema Retribuítorio dos servidores do CEETEPS e dá outras providências

O GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO PAULO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decreta e eu promulgo a seguinte lei complementar:

Artigo 1º - Passam a vigorar com a seguinte redação os dispositivos adiante enumerados da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008.

I - o artigo 5º:

“Artigo 5º - O Plano de Carreiras, Empregos Públicos e Sistema Retribuítorio, de que trata esta lei complementar, organiza e escalona as classes que o integram, tendo em vista a complexidade das atribuições, os graus diferenciados de formação, a responsabilidade e experiência profissional requeridas, exigíveis para o exercício das respectivas atribuições, definindo:

I - os requisitos mínimos para ingresso;

II - a agregação e alteração de denominação de empregos públicos;

III- evolução funcional das classes mediante progressão e promoção:

IV - estabelecimento de sistema retribuítorio para as classes que compõem o Quadro de Pessoal do CEETEPS, constituídas de referências e graus, com os respectivos valores salariais, bem como os benefícios e gratificações que fazem jus.” (NR)

II - a Seção II, do Capítulo II e o artigo 6º, alterado pela Lei Complementar 1.148, de 15 de setembro de 2011:

“Seção II

Das Classes

Artigo 6o - As classes de que trata esta lei complementar são as seguintes:

I - as classes permanentes de Docentes e Auxiliar de Docente:

Professor de Ensino Superior;

b) Professor de Ensino Médio e Técnico;

c) Auxiliar de Docente;

II - as classes permanentes de Técnicos e Administrativos:

Agente de Supervisão Educacional;

b) Analista de Suporte e Gestão;

c) Agente Técnico e Administrativo;

d) Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão;

e) Operacional de Suporte;

III - as classes em confiança:

a) Assessor Técnico Chefe;

b) Assessor Técnico da Superintendência;

c) Assistente Administrativo;

d) Assistente Administrativo de Gabinete;

e) Assistente de Planejamento Estratégico;

f) Assistente de Supervisão Educacional;

g) Assistente Técnico;

h) Assistente Técnico Administrativo I;

i) Assistente Técnico Administrativo II;

j) Assistente Técnico Administrativo III;

k) Assistente Técnico da Superintendência ;

l) Chefe de Gabinete da Superintendência;

m) Chefe de Seção Administrativa;

n) Chefe de Seção Técnica Administrativa;

o) Coordenador Técnico;

p) Diretor de Departamento;

q) Diretor de Divisão;

r) Diretor de Escola Técnica - ETEC;

s) Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC;

- t) Diretor de Serviço;
- u) Diretor Superintendente;
- v) Encarregado de Setor Administrativo;
- w) Encarregado de Setor Técnico Administrativo;
- x) Secretário Geral;
- y) Supervisor de Gestão Rural;
- z) Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC; z.1) Vice-Diretor Superintendente.

§ 1o - As classes de Docentes e Auxiliar de Docente estão organizadas na seguinte conformidade:

1 - a classe de Professor de Ensino Superior é composta por 3 (três) referências, sendo representadas por algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o magistério em cursos superiores de tecnologia e experiência profissional comprovada, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de “A” a “P”;

2 - a classe de Professor de Ensino Médio e Técnico é composta por 3 (três) referências, sendo representadas por algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação para o magistério do ensino médio e de educação profissional técnica de nível médio e experiência profissional comprovada, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de “A” a “P”;

3 - a classe de Auxiliar de Docente é composta por 3 (três) referências, sendo representadas pelos algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação e nível de responsabilidade das atividades de apoio ao magistério de educação profissional técnica de nível médio e em cursos superiores de tecnologia e experiência profissional comprovada, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de “A” a “P”.

§ 2o - As classes de Técnicos e Administrativos mencionadas nas alíneas “a” a “d” do inciso II deste artigo são compostas por 3 (três) referências, sendo representadas pelos algarismos romanos de I a III e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação, complexidade das atribuições e nível de responsabilidade de suas atividades, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de “A” a “P”.

§ 3o - A classe de Operacional de Suporte mencionada na alínea “e” do inciso II deste artigo é composta por 2 (duas) referências, sendo representadas pelos algarismos romanos de I a II e escalonadas de acordo com as exigências de maior capacitação, complexidade das atribuições e nível de responsabilidade de suas atividades, e 15 (quinze) graus por referência, representados por letras de “A” a “P”.

§ 4o - Além das classes relacionadas neste artigo, o CEETEPS conta, ainda, com as classes de Auxiliar de Apoio, Técnico de Saúde, Analista Técnico de Saúde e Analista Técnico Especializado de Saúde que se encontram em fase de extinção.” (NR)

III - o artigo 10:

“Artigo 10 - O ingresso nas classes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes de que trata esta lei complementar far-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos.

§ 1o - O ingresso far-se-á no padrão inicial da classe.

§ 2o - O edital de concurso público fixará os requisitos específicos para ingresso nas classes de que trata este artigo, de acordo com a área de atuação e categoria profissional correspondente, quando for o caso.” (NR)

IV - o artigo 12:

“Artigo 12 - São requisitos mínimos para ingresso nas classes adiante mencionadas:

I - de Professor de Ensino Superior:

a) ser portador de diploma de pós-graduação em nível de mestrado ou doutorado, obtido em programas reconhecidos ou recomendados nos termos da legislação pertinente; ou

b) ser portador de diploma de graduação e, cumulativamente, especialista na área e possuir experiência profissional relevante de, pelo menos, 3 (três) anos na área da disciplina a ser lecionada; ou

c) ser portador de diploma de graduação e, cumulativamente, possuir experiência profissional relevante de, pelo menos, 5 (cinco) anos na área da disciplina a ser lecionada;

II - de Professor de Ensino Médio e Técnico:

ser portador de diploma de licenciatura de graduação plena ou equivalente, com habilitação específica na área da disciplina a ser lecionada ou formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente;

III - de Auxiliar de Docente:

ser portador de diploma de formação em educação profissional técnica de nível médio, com habilitação específica na área de atuação;

IV- de Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão:

a) na área educacional: formação de nível superior com especialização na área de educação e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;

b) na área de obras: formação de nível superior em Engenharia, Arquitetura ou Tecnologia e Registro no Conselho Regional de Engenharia e Agronomia - CREA ou Conselho Regional de Arquitetura e Urbanismo - CAU, especialização na área em que venha atuar e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;

c) na área de gestão: formação de nível superior em Administração, Ciências Contábeis, Direito, Economia, Informática, Tecnologia; especialização na área de planejamento, gestão ou informática e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;

V - de Analista de Suporte e Gestão: formação de nível superior compatível com a área em que venha atuar;

VI - de Agente de Supervisão Educacional: Diploma de nível superior em Pedagogia ou licenciatura com pós-graduação na área de educação e experiência comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos em gestão ou em supervisão escolar;

VII - de Agente Técnico e Administrativo: formação em nível médio ou técnico;

VIII - de Operacional de Suporte: ensino fundamental;

IX - para as correspondentes aos empregos públicos em confiança:

a) de Coordenador Técnico e Assessor Técnico Chefe: formação de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos na área em que venha a atuar;

b) de Chefe de Gabinete da Superintendência: formação de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos em cargos de comando;

c) de Assistente Administrativo: certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, conhecimentos de informática e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 1 (um) ano, na área em que venha a atuar;

d) de Assistente Administrativo de Gabinete: certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, conhecimentos de informática e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;

e) de Assistente Técnico: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 1 (um) ano na área em que venha a atuar;

f) de Assistente Técnico Administrativo I: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;

g) de Assistente Técnico Administrativo II e Assistente Técnico da Superintendência: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha a atuar;

h) de Assistente Técnico Administrativo III: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 4 (quatro) anos na área em que venha a atuar;

i) de Assessor Técnico da Superintendência: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos na área em que venha a atuar;

j) de Assistente de Planejamento Estratégico: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos na área em que venha a atuar;

k) de Diretor de Serviço, Diretor de Divisão e Diretor de Departamento: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois), 3 (três) e 4 (quatro) anos, respectivamente, nas áreas em que venham a atuar;

l) de Supervisor de Gestão Rural: certificado de conclusão do ensino de nível médio ou equivalente e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na respectiva área;

m) de Chefe de Seção Administrativa: certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;

n) de Chefe de Seção Técnica Administrativa: diploma de nível superior, e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 2 (dois) anos na área em que venha a atuar;

o) de Assistente de Supervisão Educacional: diploma de licenciatura em Pedagogia, ou licenciatura com pós-graduação na área da educação e experiência comprovada de, no mínimo, 5 (cinco) anos em gestão ou em supervisão escolar;

p) de Secretário Geral: diploma de nível superior e experiência profissional comprovada de, no mínimo, 3 (três) anos na área em que venha atuar.

§ 1o - Os empregos públicos em confiança de Chefe de Seção Administrativa, Chefe de Seção Técnica Administrativa e Supervisor de Gestão Rural são privativos dos servidores ocupantes dos empregos públicos permanentes do Quadro de Pessoal do CEETEPS.

§ 2o - Os empregos públicos em confiança de Diretor Superintendente, Vice-Diretor Superintendente, Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC, Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e de Diretor de Escola Técnica - ETEC são privativos dos integrantes das classes docentes do CEETEPS, observado o § 3o deste artigo e os requisitos estabelecidos pelo Conselho Deliberativo. § 3o - O servidor indicado para exercer emprego público em confiança previsto no parágrafo anterior deste artigo não poderá ter sofrido penalidade administrativa nos últimos 4 (quatro) anos.” (NR)

V-SeçãoV,

Do CapítuloII e os artigos14, 15, 16 e 18:

“Seção da Evolução Funcional

Artigo 14 - A evolução funcional dos integrantes das classes do Quadro de Pessoal do CEETEPS, Subquadro de Empregos Públicos Permanentes, far-se-á mediante progressão e promoção.

§ 1o - A evolução funcional, de que trata este artigo, será realizada anualmente, obedecidos os interstícios previstos no inciso I do artigo 15 e artigo 16 desta lei complementar.

§ 2o - Os interstícios de que trata o parágrafo anterior serão contados após decorrido o período estabelecido no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Artigo 15 - A promoção é a passagem do servidor da referência em que se encontra para a referência imediatamente superior da respectiva classe, mantido o grau de enquadramento, após o cumprimento cumulativo de:

I - 6 (seis) anos de efetivo exercício na referência; e

II - titulação ou habilitação, na forma prevista nos §§ 1o e 2o deste artigo.

§ 1o - Para a promoção, nas classes Docentes e Auxiliar de Docente, deverão ser observados os seguintes requisitos:

1 - na de Professor de Ensino Superior:

mestrado para a Referência II;

doutorado para a Referência III;

2 - na de Professor de Ensino Médio e Técnico:

a) especialização para a Referência II;

b) mestrado para a Referência III;

3 - na de Auxiliar de Docente:

a) formação em nível superior compatível com a área de atuação para a Referência II;

b) especialização compatível com a área de atuação para a Referência III.

§ 2o - Para a promoção, nas classes de Técnicos e Administrativos, deverão ser observados os seguintes requisitos:

1 - na de Analista de Suporte e Gestão:

a) especialização compatível com a área de atuação para a Referência II;

b) mestrado compatível com a área de atuação para a Referência III.

2 - na de Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão:

a) mestrado compatível com a área de atuação para a Referência II;

b) doutorado compatível com a área de atuação para a Referência III.

3 - na de Analista Técnico de Saúde:

a) especialização compatível com a área de atuação para a Referência II;

b) mestrado compatível com a área de atuação para a Referência III.

4 - na de Agente de Supervisão Educacional:

a) mestrado na área da educação para a Referência II; b) doutorado na área da educação para a Referência III.

5 - na de Técnico de Saúde:

- a) formação em nível superior compatível com a área de atuação para a Referência II;
- b) especialização compatível com a área de atuação para a Referência III.

6 - na de Agente Técnico e Administrativo:

- a) formação em nível superior para a Referência II;
- b) Especialização para a Referência III.

7 - na de Operacional de Suporte: formação em nível médio para a Referência II.

8 - na de Auxiliar de Apoio: formação em nível médio para a Referência II.

Artigo 16 - A progressão é a passagem do servidor de um grau para outro imediatamente superior dentro de uma mesma referência da respectiva classe, após o cumprimento de 2 (dois) anos de efetivo exercício e resultados satisfatórios em 2 (duas) avaliações de desempenho.

Artigo 18 - Os critérios para a realização da progressão e promoção, bem como para a avaliação de desempenho dos servidores, serão fixados pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.

§ 1o - Para execução do processo de evolução funcional deverão ser fixados o período para o processamento dos trabalhos, bem como a data dos efeitos financeiros.

§ 2o - A avaliação de desempenho, para fins de progressão, será procedida de acordo com critérios objetivos e vinculada às atribuições e responsabilidades inerentes ao emprego público.

§ 3o - Os resultados do processo de avaliação anual de desempenho não serão computados para fins de progressão nos casos em que o servidor:

1 - possuir mais de 12 (doze) faltas justificadas ou 6 (seis) faltas injustificadas no interstício, excluídas as ausências relativas a licença médica;

2 - sofrer reincidência de penalidade administrativa, durante o interstício.

§ 4o- O interstício interromper-se-á quando o servidor estiver afastado para ter exercício em emprego público de natureza diversa daquele que ocupa, exceto quando:

1 - admitido para emprego público em confiança ou designado como substituto de emprego público em confiança de comando no CEETEPS;

2 - o afastamento for considerado como de efetivo exercício para todos os efeitos legais, nos termos da legislação pertinente;

3 - afastado para frequentar cursos específicos, indicados em regulamento, como requisito para a promoção;

4 - afastado, sem prejuízo do seu salário, para participação em cursos, congressos ou demais certames pertinentes à respectiva área de atuação, pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias;

5 - afastado nos termos do § 1o do artigo 125 da Constituição do Estado.” (NR)

VI - o artigo 20:

“Artigo 20 - A carga horária semanal de trabalho dos integrantes das classes dos Professores de Ensino Superior e de Ensino Médio e Técnico será constituída de horas-aula, horas-atividade e horas-atividade específica.

§ 1o - A duração e o valor da hora-aula serão equivalentes a 60 (sessenta) minutos, incluindo o tempo destinado ao intervalo de aulas, e será regulamentado pelo Conselho

Deliberativo do CEETEPS.

§ 2o - Entende-se por hora-atividade o tempo despendido em atividades extraclasse para atendimento a alunos, reuniões previstas em calendário escolar, planejamento, avaliações de aproveitamento e curriculares, preparo de aulas e de material didático e outras próprias da docência.

§ 3o - O tempo destinado às horas-atividade corresponderá:

1 - relativamente ao docente de Faculdades de Tecnologia, a 50% (cinquenta por cento) do número de horas-aula efetivamente ministradas;

2 - relativamente ao docente de Escolas Técnicas, a 30% (trinta por cento) do número de horas-aula efetivamente ministradas.

§ 4o - Entende-se por hora-atividade específica o tempo despendido:

1 - relativamente ao docente de FATEC, em atividades de pesquisa aplicada, de extensão de serviços à comunidade, desenvolvimento de projetos e naquelas inerentes à administração acadêmica;

2 - relativamente ao docente de ETEC, em atividades de extensão de serviços à comunidade, desenvolvimento de projetos e naquelas inerentes à administração acadêmica.

§ 5o - O tempo destinado às horas-atividade específica será previamente autorizado em processo próprio, segundo as normas e limites estabelecidas pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.” (NR)

VII - o “caput” do artigo 22 e o artigo 23:

“Artigo 22 - Para o preenchimento de emprego público permanente das classes de Professor de Ensino Superior e de Professor de Ensino Médio e Técnico, a carga horária semanal deverá ser constituída por, no mínimo, 2 (duas) horas-aula.

Artigo 23 - Na hipótese de acumulação remunerada constitucionalmente admitida, a soma da carga horária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 64 (sessenta e quatro) horas semanais.” (NR)

VIII - os artigos 24 e 25:

“Artigo 24 - Os empregos públicos da classe de Auxiliar de Docente e os demais empregos públicos permanentes e em confiança serão exercidos em Jornada Completa de Trabalho, caracterizada pela exigência da prestação de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

§ 1o - Os empregos públicos de Técnico de Saúde e de Analista Técnico de Saúde serão exercidos em Jornada Comum de Trabalho, caracterizada pela exigência da prestação de 30 (trinta) horas semanais de trabalho.

§ 2o - A critério da Administração, os empregos públicos da classe de Auxiliar de Docente poderão ser exercidos em Jornada Parcial de Trabalho, caracterizada pela exigência pela prestação de 20 (vinte) horas semanais de trabalho.

Artigo 25 - Aos integrantes da classe de Professor de Ensino Superior é facultado o ingresso no Regime de Jornada Integral - RJI, mediante apresentação de projetos específicos relacionados às atividades previstas no § 2o deste artigo, cabendo à Comissão Permanente de Regime de Jornada Integral-CPRJI análise da conveniência e oportunidade da solicitação.

§ 1o - O Regime de Jornada Integral - RJI é caracterizado pelo cumprimento da jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, vedado outro vínculo empregatício.

§ 2o - Os docentes que venham a exercer os empregos públicos no Regime de Jornada Integral - RJI deverão ocupar-se integralmente com o desenvolvimento de atividades ligadas ao ensino, à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico do CEETEPS.

§ 3o - Caso o docente em RJI deixe de exercer as atividades previstas no §2o deste artigo, cessará automaticamente a aplicação do referido Regime.

§ 4o - Fica atribuída à Comissão Permanente de Regime de Jornada Integral - CPRJI a gestão do Regime de Jornada Integral, cuja regulamentação será efetivada mediante deliberação do Conselho Deliberativo.

§ 5o - É vedado o ingresso de docente de que trata este artigo, no Regime de Jornada Integral-RJI para fins de obtenção de títulos.

§ 6o - Ao docente em RJI que deixar de cumprir as disposições previstas neste artigo e no regulamento, a que se refere o § 4o deste artigo, será suspensa a concessão do benefício, cabendo ao seu superior imediato a adoção de providências visando a sua imediata apuração, sem prejuízo das medidas urgentes que o caso exigir.” (NR)

IX - o artigo 28, alterado pela Lei Complementar no 1.148, de 15 de setembro de 2011, o artigo 29 e parágrafo único do artigo 30:

“Artigo 28 - Aos ocupantes dos empregos públicos em confiança de Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC, de Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e de Diretor de Escola Técnica - ETEC será atribuída Gratificação de Direção - GRADI, de valor correspondente aos percentuais aplicados sobre o valor do salário - fixado para a referência 22 da Escala Salarial - Empregos Públicos em Confiança, na seguinte conformidade: I - de 13,98% (treze inteiros e noventa e oito centésimos por cento), para Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e Diretor de Escola Técnica - ETEC;

II - de 11,44% (onze inteiros e quarenta e quatro centésimos por cento), para Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC.

§ 1o - Aos ocupantes de empregos públicos em confiança de Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC e Diretor de Escola Técnica - ETEC, que tenham salas adicionais vinculadas às suas unidades de ensino, em virtude de classes descentralizadas e programas especiais de formação, será pago até 5% (cinco por cento) do valor da Gratificação de Direção a ser calculado por sala de aula, limitado, mensalmente, ao valor resultante da aplicação do inciso I deste artigo.

§ 2o - Aos docentes que venham ministrar aulas em salas adicionais vinculadas em virtude de classes descentralizadas e Programas Especiais de Formação, a que se refere o § 1o deste artigo, poderão fazer jus a uma ajuda de custo mensal, a ser regulamentada pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.

§ 3o - A ajuda de custo de que trata o §2o deste artigo não poderá exceder ao valor correspondente a 10% (dez por cento) de 200 (duzentas) horas sobre padrão inicial da Escala Salarial - Professor de Ensino Médio e Técnico.

§ 4o - O valor das vantagens pecuniárias de que tratam os §§ 1o e 2o deste artigo não se incorporará à remuneração do servidor, sendo devida exclusivamente durante o período de exercício naquelas unidades de ensino.

§ 5o - O disposto nos §§ 1o e 4o deste artigo será regulamentado pelo Conselho Deliberativo do CEETEPS.

Artigo 29 - Os integrantes da classe Professor de Ensino Superior que ingressarem no regime de que trata o artigo 25 desta lei complementar farão jus à Gratificação pelo Regime de Jornada Integral - GREJI.

Parágrafo único - O valor da gratificação de que trata o “caput” deste artigo corresponderá a 15% (quinze por cento) de 200 (duzentas) horas do padrão em que o servidor estiver enquadrado na classe.

Artigo 30

Parágrafo único - O valor da Gratificação de Função de que trata o “caput” deste artigo corresponderá até 50% (cinquenta por cento) do valor atribuído à Gratificação de Direção - GRADI, a que se refere o inciso I do artigo 28 desta lei complementar, e será calculada proporcionalmente ao número de horas-atividade específicas atribuída para este fim.” (NR)

X - o artigo 35:

“Artigo 35 - Poderá haver substituição durante o impedimento legal e temporário dos ocupantes dos empregos públicos do CEETEPS, cujas atribuições sejam de comando, observados os requisitos estabelecidos para o seu preenchimento.

Parágrafo único - O Vice-Diretor Superintendente e o Vice-Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC são os substitutos naturais nos impedimentos legais e temporários do Diretor Superintendente e do Diretor de Faculdade de Tecnologia - FATEC, respectivamente.” (NR)

XI - o artigo 50, alterado pela Lei Complementar no 1.148, de 15 de setembro de 2011:

“Artigo 50 - Esta lei complementar e suas disposições transitórias aplicam-se aos servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Técnicos e Administrativos do CEETEPS e,

no que couber, aos inativos que pertenceram a esse regime quando em atividade, aos seus pensionistas, bem como às complementações de aposentadoria e pensões.”(NR)

XII - o IV do artigo 52:

“Artigo 52

IV - atribuição de horas-aula em número inferior a 2 (duas) horas semanais.” (NR)

Artigo 2o - Ficam acrescentados os dispositivos adiante mencionados na Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008:

I - a Seção VI -A - Dos Salários, ao Capítulo II com o artigo 25-A:

“Seção VI

A- Dos Salários

Artigo 25-A - Os salários dos servidores abrangidos pelo Plano de Carreiras, de Empregos Públicos e Sistema Retribuítorio, de que trata esta lei complementar, ficam fixados na seguinte conformidade:

I - para a classe de Professor de Ensino Superior, os valores das horas prestadas serão calculados em conformidade com o disposto no artigo 21 desta lei complementar, observado o valor da hora-aula do respectivo padrão do servidor, de acordo com o Anexo I - Escala Salarial - Professor de Ensino Superior, desta lei complementar;

II - para a classe de Professor de Ensino Médio e Técnico, os valores das horas prestadas serão calculados em conformidade com o disposto no artigo 21 desta lei complementar, observado o valor da hora-aula do respectivo padrão do servidor, de acordo com o Anexo II - Escala Salarial - Professor de Ensino Médio e Técnico, desta lei complementar;

III - para a classe de Auxiliar de Docente, os valores da escala de salários, observado o valor do respectivo padrão e jornada de trabalho a que o servidor está sujeito, conforme Anexo III - Escala Salarial - Auxiliar de Docente, desta lei complementar;

IV - para as classes dos Empregos Públicos Permanentes, os valores das escalas salariais, observado o valor do respectivo padrão, de acordo com os subanexos do Anexo IV - Escalas Salariais - Empregos Públicos Permanentes:

Subanexo 1 - Agente de Supervisão Educacional;

Subanexo 2 - Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão;

Subanexo 3 - Analista de Suporte e Gestão;

Subanexo 4 - Agente Técnico e Administrativo;

Subanexo 5 - Operacional de Suporte;

Subanexo 6 - Auxiliar de Apoio;

V - para os Empregos Públicos Permanentes - Área Saúde, os valores das escalas salariais, observado o valor do respectivo padrão, de acordo com os subanexos do Anexo V - Escalas Salariais - Empregos Públicos Permanentes - Área Saúde:

a) Subanexo 1 - Analista Técnico de Saúde;

b) Subanexo 2 - Técnico de Saúde;

VI - para os Empregos Públicos em Confiança, os valores da escala salarial, observada a referência estabelecida para cada emprego público, conforme o Anexo VI - Escala Salarial - Empregos Públicos em Confiança, desta lei complementar.”

II - o artigo 32-A:

“Artigo 32-A

A gratificação de que trata o artigo 32 desta lei complementar será concedida aos ocupantes dos empregos públicos em confiança previsto no Anexo VI - Escala Salarial - Empregos Públicos em Confiança, nos percentuais fixados para os respectivos empregos públicos, calculados sobre o valor da referência 22, na forma estabelecida no Anexo VII, ambos desta lei complementar.”

III - o artigo 33-A:

“Artigo 33-A - Será admitida, aos integrantes da classe de Professor de Ensino Superior, a percepção cumulativa da Gratificação de Representação, da Gratificação de Direção, da Gratificação de Função ou da Gratificação por Regime de Jornada Integral, desde que uma ou mais estejam parcial ou totalmente incorporadas.”

IV - ao artigo 37, o parágrafo único:

“Artigo 37

Parágrafo único - O docente admitido ou designado para emprego público em confiança que venha optar pelo valor da hora-aula do seu respectivo padrão terá sua retribuição calculada por 200 (duzentas) horas mensais, observado o estabelecido no artigo 21 desta lei complementar.”

V - ao artigo 52, os §§ 4o e 5o:

“Artigo 52

§ 4o - O recrutamento e seleção de pessoal para as atividades e funções previstas neste artigo serão realizados mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação.

§ 5o - A contratação será realizada pelo prazo máximo de 1 (um) ano, prorrogável por igual período.”

Artigo 3o - Fica facultado aos servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Técnicos e Administrativos do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza”, que se encontrem em efetivo exercício nas unidades CEETEPS, a conversão em pecúnia, mediante requerimento, de uma parcela de 30 (trinta) dias de licença-prêmio. § 1o - Os 60 (sessenta) dias de licença-prêmio restantes, do período aquisitivo considerado, somente poderão ser usufruídos em ano diverso daquele em que o beneficiário recebeu a indenização.

§ 2o - O pagamento da indenização de que trata este artigo restringir-se-á às licenças-prêmio cujos períodos aquisitivos se completarem a partir da data da vigência desta lei complementar e observará o seguinte:

1 - será efetivado no 5o dia útil do mês de aniversário do requerente;

2 - corresponderá ao valor da remuneração do servidor no mês-referência de que trata o item anterior.

§ 3o - O servidor de que trata este artigo que optar pela conversão em pecúnia de 30 (trinta) dias de licença-prêmio deverá apresentar requerimento no prazo de 3 (três) meses antes do mês do seu aniversário.

§ 4o - O Conselho Deliberativo baixará normas para execução do contido neste artigo.

Artigo 4o - Na admissão de servidores para os empregos públicos permanentes deverá ser observado o disposto no parágrafo único do artigo 445 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo único - O disposto neste artigo deverá constar do edital de abertura de inscrições do concurso público.

Artigo 5o - Se o candidato aprovado em concurso público, a que se refere o artigo 10 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso III do artigo 1o desta lei complementar, já mantém vínculo empregatício com o CEETEPS, o servidor terá apenas uma ampliação de carga horária e alteração do contrato de trabalho, se necessário.

Parágrafo único - O disposto neste artigo não se aplica quando tratar-se de:

1 - um emprego público permanente de Professor de Ensino Superior e outro de Professor de Ensino Médio e Técnico;

2 - um emprego público técnico com outro de professor.

Artigo 6o - Os Subquadros a que se referem os incisos I, II e III do artigo da 3o da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, em decorrência das modificações introduzidas por esta lei complementar, ficam alterados na seguinte conformidade:

I - Subquadro de Empregos Públicos Permanentes (SQEP-P) na forma prevista nos Subanexos 1 e 2 do Anexo VIII desta lei complementar;

II - Subquadro de Empregos Públicos em Confiança (SQEPC) na forma prevista no Anexo IX desta lei complementar;

III - Subquadro de Empregos Públicos Permanentes - Docentes (SQEP-PD) na forma prevista no Anexo X desta lei complementar.

Parágrafo único - Os empregos públicos de que trata este artigo serão preenchidos gradativamente, de acordo com as necessidades da estrutura organizacional vigente e da implantação da expansão de unidades escolares.

Artigo 7o - Fica o Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS autorizado a contratar plano de saúde para os servidores de seu Quadro de Pessoal, observadas as disponibilidades orçamentária e financeira.

Artigo 8o - Ficam instituídas no Quadro de Pessoal do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS as seguintes classes: (NR)

I - na Escala de Salários - Empregos Públicos Permanentes (SQEP-P): (NR)

Operacional de Suporte; (NR)

Agente de Supervisão Educacional; (NR)

II - na Escala de Salários - Empregos Públicos em Confiança (SQEP-C): (NR)

a) Secretário Geral; (NR)

b) Assistente de Supervisão Educacional. (NR)

Artigo 8o com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 9o - Ficam criados, no Quadro de Pessoal do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS, os seguintes empregos públicos:

I - no Subquadro de Empregos Públicos Permanentes (SQEPP), a que se refere o inciso I do artigo 3o da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com as modificações introduzidas pelo inciso I do artigo 6o desta lei complementar:

a) 428 (quatrocentos e vinte e oito) de Operacional de Suporte, padrão I-A; (NR)
- Alínea “a” com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

b) 49 (quarenta e nove) de Agente de Supervisão Educacional, padrão I-A;

II - no Subquadro de Empregos Públicos em Confiança (SQEP-C), a que se refere o inciso II do artigo 3o da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com as modificações introduzidas pelo inciso II do artigo 6o desta lei complementar:

a) 1 (um) de Secretário Geral, referência 10;

b) 20 (vinte) de Assistente de Supervisão Educacional, referência 11;

Artigo 10 - Os empregos públicos e as funções autárquicas das classes de Técnico de Saúde, Analista Técnico de Saúde e Analista Técnico Especializado de Saúde - ficam extintos na seguinte conformidade:

I - os vagos, na data da publicação desta lei complementar;

II - as preenchidas ou providas, nas respectivas vacâncias.

Artigo 11 - O Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS fica autorizado, a partir da publicação desta lei complementar, a realizar reposição automática das vagas de Docentes e Auxiliares de Docentes, ocorridas no respectivo exercício, obedecidos os limites orçamentários.

Artigo 12 - O disposto nesta lei complementar aplica-se aos servidores regidos pelo Estatuto dos Servidores Técnicos e Administrativos do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS e, no que couber, aos inativos que pertenceram a esse regime quando em atividade, aos seus pensionistas, bem como às complementações de aposentadoria e pensões.

Artigo 13 - As despesas decorrentes da aplicação desta lei complementar correrão à conta das dotações próprias consignadas no orçamento vigente do Centro Estadual de Educação Tecnológica “Paula Souza” - CEETEPS.

Artigo 14 - Esta lei complementar e suas disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação produzindo efeitos a partir de 1o de julho de 2014, exceto o item 2 do § 3o do artigo 20, com a redação dada pelo inciso VI do artigo 1o desta lei complementar, que terá vigência a partir de 1o de janeiro de 2016, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial os artigos 7o, 8o, 11, 13, 19 e 34 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, bem como os artigos 1o, 2o, 3o e 4o da Lei Complementar no 1.148, de 15 de setembro de 2011.

Disposições Transitórias

Artigo 1o - As classes constantes dos Anexos XI e XII desta lei complementar ficam enquadradas na forma neles prevista.

Artigo 2o - Os atuais servidores ocupantes de empregos públicos permanentes correspondentes às classes constantes do Anexo XI desta lei complementar ficam enquadrados, a partir de 1o de julho de 2014, na seguinte conformidade:

I - docentes de FATEC:

a) de Professor Assistente, referência PS-1, para Professor de Ensino Superior, referência I, grau A;

b) de Professor Associado I, referência PS-2, para Professor de Ensino Superior, referência II, grau A;

c) de Professor Associado II, referência PS-3, para Professor de Ensino Superior, referência II, grau C;

d) de Professor Pleno I, referência PS-4, para Professor de Ensino Superior, referência III, grau A;

e) de Professor Pleno II, referência PS-5, para Professor de Ensino Superior, referência III, grau C;

II - docentes de ETEC:

a) de Professor I, referência P-1, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência I, grau A;

b) de Professor II, referência P-2, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência I, grau C;

c) de Professor III, referência P-3, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência II, grau A.

d) de Professor IV, referência P-4, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência II, grau C;

e) de Professor V, referência P-5, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência III, grau A;

f) de Professor VI, referência P-6, para Professor de Ensino Médio e Técnico, referência III, grau C;

III - Auxiliares de Docentes:

- a) de Auxiliar de Docente I, referência AD-1, para Auxiliar de Docente, referência I, grau A;
- b) Auxiliar de Docente II, referência AD-2, para Auxiliar de Docente, referência I, grau C;
- c) Auxiliar de Docente III, referência AD-3, para Auxiliar de Docente, referência II, grau A;

IV - demais classes correspondentes aos empregos públicos permanentes:

a) de Especialista em Planejamento Educacional, referência 7; Especialista em Planejamento em Obras, referência 9; Especialista em Planejamento em Gestão, referência 7; e Analista de Suporte e Sistema, referência 8, para Especialista em Planejamento Educacional, Obras e Gestão, referência I;

b) de Analista Técnico Administrativo, referência 6, e Analista Técnico Educacional, referência 6, para Analista de Suporte e Gestão, referência I;

c) de Analista Técnico de Saúde, referência 2-AS, para Analista Técnico de Saúde, referência I; (NR)

d) de Técnico de Saúde, referência 1-AS, para Técnico de Saúde, referência I; (NR) - Alíneas “c” e “d” com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

e) de Auxiliar Administrativo, referência 4, Técnico Administrativo, referência 5, e Técnico Especializado, referência 5, para Agente Técnico e Administrativo, referência I. f) Agente de Segurança Interna, referência 1; Agente de Transporte, referência 3; Auxiliar de Serviço Operacional, referência 1; Oficial de Serviço Operacional, referência 2; e Operador de Máquinas Agrícolas, referência 2, para Auxiliar de Apoio, referência I.

§ 1o - Para os integrantes da classe de Auxiliar de Docente, além das regras previstas no inciso III deste artigo, aplicar-se-á o reenquadramento nos graus superiores da referência em que foram enquadrados, considerando-se para esse m 1 (um) grau para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício na respectiva classe. (NR)

§ 1o com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

§ 2o - O reenquadramento previsto no § 1o deste artigo será efetuado a partir dos graus A ou Grau C, a que se referem às alíneas do inciso III deste artigo.

§ 3o - Os integrantes das classes referidas no inciso IV deste artigo ficam enquadrados na forma ali prevista, mantido o respectivo grau em que se encontravam na data da vigência desta lei complementar.

Artigo 3o - Os atuais servidores ocupantes de empregos públicos em confiança serão enquadrados na forma indicada no Anexo XII desta lei complementar.

Parágrafo único - Se em decorrência da aplicação do disposto no “caput” deste artigo o valor da retribuição mensal das funções autárquicas de chefia e encarregatura for inferior à do mês imediatamente anterior ao da vigência desta lei complementar, os servidores farão jus a diferença a título de vantagem pessoal, a ser paga em código distinto.

Artigo 4o - Vetado. § 1o - Vetado.

§ 2o - Vetado.

Artigo 4o-A - Os docentes de FATECs e ETECs e os servidores administrativos terão progressão especial, a partir de 1o de julho de 2015, considerando-se, para esse m, 1 (um) grau para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício na respectiva classe, para enquadramento nos graus superiores, na forma estabelecida neste artigo. (NR)

§ 1o - Para fins do disposto no “caput” deste artigo, o tempo de efetivo exercício será sempre contado a partir do grau A na respectiva classe. (NR)

§ 2o - Se da apuração do tempo de efetivo exercício, para fins de progressão especial prevista neste artigo, resultar em somatório de tempo superior ao previsto para alcance do último grau da referência em que o docente estiver enquadrado, proceder-se-á o seu enquadramento no grau “P” da mesma referência, hipótese em que não haverá apuração de qualquer valor a título de vantagem pessoal. (NR)

- Artigo 4o-A acrescentado pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 5o - Fica mantido, aos docentes das Escolas Técnicas, o percentual de 20% (vinte por cento) referente ao tempo destinado às horas-atividade de que trata o item 2 do §3o do artigo 20 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, até 31 de dezembro de 2015.

Artigo 6o - Para os atuais servidores integrantes das classes de Docentes e Auxiliar de Docente e das classes de Técnicos e Administrativos, o início da contagem de tempo para fins de interstícios mencionados nos artigos 15 e 16 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com a nova redação dada pelo inciso V do artigo 1o desta lei complementar, será a partir da data da vigência desta lei complementar.

Parágrafo único - Para os Docentes de ETECs e FATECs e para os integrantes das classes permanentes de Técnicos e Administrativos que zerem jus à progressão especial nos termos do artigo 4o-A das Disposições Transitórias desta lei complementar, a contagem de

tempo para o interstício previsto no artigo 16 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com redação dada pelo inciso V do artigo 1o desta lei complementar, terá início a partir de 1o de julho de 2015. (NR)

Parágrafo único com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 7o - Os atuais docentes de FATEC, optantes pelo Regime de Jornada Integral-RJI, que, na publicação desta lei complementar, estejam exercendo as atividades relacionadas à administração acadêmica e ao exercício de função administrativa do CEETEPS, ficam mantidos nessas condições até o término dos respectivos projetos que originaram o ingresso no referido regime.

Parágrafo único - Encerrados os projetos mencionados neste artigo, os docentes de que trata o “caput” deste artigo poderão integrar o Regime de Jornada Integral - RJI, respeitado o disposto no § 2o do artigo 25 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso VIII do artigo 1o desta lei complementar. (NR)

Parágrafo único com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

Artigo 8o - Para os docentes de FATEC que se encontravam em Regime de Jornada Integral - RJI anteriormente à vigência da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, e que não tenham sido beneficiados pela Resolução Unesp 22/90, poderão contar aquele tempo anterior até 31 de março de 2008, exclusivamente, para fins de incorporação de décimos previstos no artigo 33 da referida lei complementar.

Artigo 9o - Será realizada promoção especial para os docentes de FATECs e ETECs, mantido o grau em que estiverem enquadrados, com vigência a partir de 1o de julho de 2016, obedecidos para esse fim os requisitos estabelecidos nos itens 1 e 2 do § 1o do artigo 15 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso V do artigo 1o desta lei complementar. (NR)

Parágrafo único - Para os docentes que zerem jus à promoção especial nos termos deste artigo, a contagem de tempo para o interstício previsto no inciso I do artigo 15 da Lei Complementar no 1.044, de 13 de maio de 2008, com a redação dada pelo inciso V do artigo 1o desta lei complementar, terá início a partir de 1o de julho de 2016. (NR)

- Artigo 9o com redação dada pela Lei Complementar no 1.252, de 03/07/2014.

Palácio dos Bandeirantes, 22 de abril de 2014.

GERALDO ALCKMIN

Nelson Luiz Baeta Neves Filho Secretário Adjunto respondendo pelo Expediente da
Secretaria de Desenvolvimento Econômico, Ciência, Tecnologia e Inovação

Andrea Sandro Calabi Secretário da Fazenda

Júlio Francisco Semeghini Neto Secretário de Planejamento e Desenvolvimento

Regional Waldemir Aparício Caputo Secretário de Gestão Pública

Edson Aparecido dos Santos Secretário-Chefe da Casa Civil