



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

### LEI Nº 9.655

De 18 de julho de 2019

Autógrafo nº 224/19 – Projeto de Lei nº 240/19

Iniciativa: Prefeitura Municipal de Araraquara

Dispõe sobre o procedimento para concessão de afastamento, aos empregados públicos municipais dos órgãos e entidades da Administração Municipal Direta e Indireta, para participar de cursos de pós-graduação, e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA**, Estado de São Paulo, no exercício de suas atribuições legais, e de acordo com o que aprovou a Câmara Municipal em sessão ordinária de 16 (dezesesseis) de julho de 2019 (dois mil e dezanove), promulga a seguinte lei:

### **CAPÍTULO I** **DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1º** Esta lei fixa os procedimentos para concessão de afastamento, aos empregados públicos municipais das pessoas jurídicas de direito público que compõem a Administração Pública Municipal Direta e Indireta, para participar de cursos de pós-graduação.

**Art. 2º** O afastamento de que trata esta lei será concedido para participação nos cursos de pós-graduação por meio dos quais é possível obter-se as titulações de:

- I – mestre profissional;
- II – mestre; e
- III – doutor.

**§ 1º** Em regra, não será admissível a concessão de afastamento para frequência em cursos de pós-graduação “latu sensu” presencial ou de pós-doutoramento.

**§ 2º** Excepcionalmente, por decisão exclusiva do Chefe do Poder Executivo, poderá ser concedido afastamento para frequência aos cursos de que trata o § 1º deste artigo, mediante expresse, comprovado e fundamentado interesse da Administração Municipal.



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

### CAPÍTULO II DAS CONDIÇÕES PARA A CONCESSÃO DE AFASTAMENTO

**Art. 3º** Nas hipóteses de afastamentos concedidos com base no “caput” do art. 2º desta lei, o empregado público não terá qualquer prejuízo sobre o seu vencimento se, cumulativamente:

I – for demonstrado que o conteúdo programático do curso possui pertinência e é compatível com as atribuições do emprego público em que está investido;

II – for demonstrado que os conhecimentos a serem apreendidos no curso reverterão em benefícios no desempenho das atividades do empregado público, bem como ao desenvolvimento da unidade em que o empregado público esteja lotado; e

III – houver manifestação da Administração Municipal quanto ao atendimento ao disposto nos incisos I e II do “caput” deste artigo, bem como concordando com a concessão do afastamento requerido pelo empregado público.

**Parágrafo único.** Os afastamentos concedidos com base neste artigo conferem ao empregado público o direito de se ausentar de seu posto de trabalho por período correspondente a até 30% (trinta por cento) de sua regular carga horária semanal, estando o empregado público afastado desobrigado a repor a carga horária em que estiver ausente.

**Art. 4º** Caso não tenham sido atendidos os requisitos dos incisos I e II do “caput” do art. 3º desta lei, ainda poderá o empregado público afastar-se com base no “caput” do art. 2º desta lei, desde que obtenha a expressa concordância da Administração Municipal quanto à concessão do afastamento.

**Parágrafo único.** Na hipótese deste artigo, o afastamento será concedido com prejuízo:

I – proporcional dos vencimentos, apurado em razão do período em que o empregado público ausentar-se do seu posto de trabalho; e

II – total dos benefícios concedidos à carreira a que pertence o empregado público.

**Art. 5º** Em quaisquer de suas modalidades, o afastamento de que trata esta lei terá duração máxima de:

I – 2 (dois) semestres, nas hipóteses dos incisos I e II do “caput” art. 2º desta lei; e



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

II – 4 (quatro) semestres, na hipótese do inciso III do “caput” art. 2º desta lei.

§ 1º Os prazos previstos no “caput” deste artigo são improrrogáveis e não compreenderão a elaboração de dissertação ou tese.

§ 2º O empregado público afastado na forma do art. 3º desta lei somente fará jus ao afastamento:

I – quando as disciplinas ou créditos, comprovadamente, ser realizadas em período e horário que coincida com a sua regular jornada de trabalho; e

II – estritamente no período em que estiver cursando disciplinas, ou cumprindo créditos previstos no programa do curso.

§ 3º Exaurido os prazos dos afastamentos estipulados no “caput” deste artigo, o empregado público afastado na forma do art. 3º desta lei fará jus ao afastamento completo de suas atividades pelos períodos:

I – de 30 (trinta) dias consecutivos e improrrogáveis, nas hipóteses de afastamentos concedidos com base nos incisos I e II do “caput” art. 2º desta lei, para a elaboração de dissertação; e

II – de 60 (sessenta) dias consecutivos e improrrogáveis, nas hipóteses de afastamentos concedidos com base no inciso III do “caput” art. 2º desta lei, para a elaboração de tese.

§ 4º O empregado público afastado na forma do art. 4º desta lei poderá, alternativamente:

I – requerer o afastamento nos termos do §§ 2º e 3º deste artigo; ou

II – requerer o afastamento completo de suas atividades, limitado este aos prazos máximos fixados no “caput” deste artigo, hipótese em que o órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou entidade da Administração Municipal Indireta em que estiver lotado deverá providenciar a suspensão de seu contrato de trabalho.

### CAPÍTULO III DO PROCEDIMENTO PARA A CONCESSÃO DO AFASTAMENTO

Art. 6º O empregado público que pretender obter o afastamento para participar de cursos de pós-graduação deverá apresentar requerimento junto ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou entidade da Administração Municipal Indireta em que esteja lotado.



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

§ 1º O requerimento previsto no “caput” deste artigo conterà minuciosa justificação da conveniência da concessão do afastamento, bem como indicação do período, dia da semana ou horário em que pretende gozar o afastamento, também devendo vir acompanhado de:

I – documento firmado pela autoridade competente da instituição que promoverá o curso, comprovando a aceitação ou a aprovação do interessado no curso;

II – plano de estudo ou programa do curso com ampla descrição de sua natureza, finalidade, atividades principais e complementares, datas previstas de início e de encerramento;

III – nome do orientador ou supervisor no curso, conforme o caso;

IV – certidão comprobatória de que já obteve aprovação em seu estágio probatório;

V – documentação referente ao período e carga horária do curso (dias e horários), com menção aos períodos em que o curso poderá ser interrompido ou suspenso, como no período de férias;

VI – declaração formal na qual o empregado público se comprometerá, durante, no mínimo, o dobro do tempo correspondente ao afastamento, a:

a) participar, sem qualquer remuneração, de eventos realizados pela Escola de Governo do Município de Araraquara, pelo Centro de Desenvolvimento Profissional de Educadores “Professor Paulo Freire” – CEDEPE, bem como por demais órgãos da Administração Pública Municipal Direta e Indireta que tenham por atribuição propiciar o aperfeiçoamento funcional dos empregados públicos; e

b) atuar na área de sua especialização, inscrevendo-se, inclusive durante o período em que estiver afastado, para eventuais processos de remoção para Secretarias ou unidades com atribuições pertinentes com a formação a ser obtida, caso já não esteja lotado nelas.

§ 2º O requerimento previsto no “caput” deste artigo igualmente deverá ser instruído com documentações que comprovem o atendimento, conforme o caso, dos incisos I e II do “caput” do art. 3º desta lei.

Art. 7º Caberá ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou unidade da entidade da Administração Municipal Indireta em que o empregado público estiver lotado receber o requerimento de concessão de afastamento, competindo-lhe verificar se todos os requisitos previstos nesta lei foram devidamente preenchidos.



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

**Parágrafo único.** Caso entenda estar incompleta a instrução do requerimento, o órgão responsável pelos recursos humanos notificará o empregado público de tal fato, concedendo-lhe o prazo máximo de 5 (cinco) dias corridos para providenciar aquilo que se fizer necessário.

**Art. 8º** Estando regular o requerimento de concessão de afastamento, o órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou da entidade da Administração Pública Indireta em que o empregado público requerente estiver lotado providenciará a sua remessa ao imediato superior hierárquico do empregado público requerente, a fim de que este preste a manifestação disposta no inciso III do “caput” do art. 3º ou no “caput” do art. 4º, todos desta lei.

**§ 1º** A manifestação prevista no “caput” deste artigo deverá ser prestada no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar do recebimento do respectivo expediente.

**§ 2º** O órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou da entidade da Administração Municipal Indireta em que o empregado público requerente estiver lotado deverá zelar, sob pena de falta funcional, para a obediência do prazo previsto no § 1º deste artigo.

**§ 3º** Ato do titular da Secretaria ou da autoridade máxima da entidade da Administração Municipal Indireta poderá, justificadamente, delegar as atribuições do “caput” deste artigo ao órgão responsável pelos recursos humanos que atenda a respectiva Secretaria ou entidade da Administração Municipal Indireta.

**Art. 9º** Prestada a manifestação disposta no art. 8º desta lei, o órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou da entidade da Administração Municipal Indireta providenciará a sua remessa ao titular da Secretaria ou à autoridade máxima da entidade da Administração Municipal Indireta para sua apreciação, a ser proferida no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

**§ 1º** A decisão que conceder o afastamento não está estritamente vinculada aos termos do requerimento, devendo o titular da Secretaria ou a autoridade máxima da entidade da Administração Municipal Indireta obrigatória e fundamentadamente, dentre outros pontos, fixar:

I – de quais formas será compensada a ausência do empregado público de seu posto de trabalho;



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

II – na hipótese de afastamento concedido com base no art. 3º desta lei:

a) o percentual da jornada semanal pelo qual o empregado público poderá se ausentar de seu posto de trabalho, que não poderá ser inferior a 10% (dez por cento) da respectiva carga horária semanal;

b) o(s) dia(s) da semana, bem como respectivos períodos, em que o empregado público poderá se ausentar de seu posto de trabalho;

c) os dias de início e de término do afastamento total de que trata o § 3º do art. 5º desta lei;

III – na hipótese de afastamento concedido com base no inciso I do § 4º do art. 5º desta lei, o percentual máximo do prejuízo dos vencimentos do empregado público afastado; e

IV – na hipótese de afastamento concedido com base no inciso II do § 4º do art. 5º desta lei, o prazo de início e o prazo de término do afastamento.

§ 2º Em se tratando de empregado público que exerça atividades de docência e esteja lotado na Secretaria Municipal da Educação, o afastamento será preferencialmente concedido nos períodos e horários em que o empregado público afastado não estiver desempenhando atividades presenciais com o alunado.

§ 3º A decisão que denegar a concessão do afastamento deverá ser ostensivamente fundamentada, ressaltando quais os efeitos que a eventual concessão causaria sobre o serviço público.

Art. 10. A decisão de que trata o art. 9º desta lei será comunicada:

I – ao empregado público requerente;

II – ao imediato superior hierárquico do empregado público requerente;

III – ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou entidade da Administração Municipal Indireta em que o empregado público estiver lotado, para as devidas providências.

Parágrafo único. Em se tratando de afastamento concedido a empregado público da Administração Municipal Direta, o órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria em que o empregado público estiver lotado deverá providenciar a remessa da cópia da decisão concessiva do afastamento ao órgão central de recursos humanos da Administração Municipal Direta.



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

### CAPÍTULO IV DO ACOMPANHAMENTO

**Art. 11.** Concedido o afastamento, o empregado público deverá remeter ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou entidade da Administração Municipal Indireta em que estiver lotado:

I – bimestralmente, comprovante de frequência fornecido pela instituição em que estiver realizando o curso;

II – bimestralmente, relatório sucinto dos trabalhos de que tenha até então participado, o qual deverá ser obrigatoriamente visado pelo orientador ou supervisor, bem como acompanhado de documentos comprobatórios, se houver; e

III – ao final do curso, relatório conclusivo, para comprovação do aproveitamento, bem como cópia da dissertação ou tese.

**Parágrafo único.** Caberá ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou entidade da Administração Municipal Indireta em que o empregado público estiver lotado:

I – dispor sobre os meios pelos quais o empregado público afastado fará a remessa dos documentos previstos no “caput” deste artigo; e

II – notificar, sob pena de falta funcional, o empregado público afastado acerca da necessidade de realizar a remessa, caso não efetuada nos prazos e meios estipulados.

**Art. 12.** Quaisquer dos elementos constantes da decisão de que trata o § 1º do art. 9º desta lei poderão ser modificados, conforme as comprovadas circunstâncias das disciplinas, créditos ou atividades do curso que fundamentou a concessão do afastamento ao empregado público.

§ 1º Em qualquer caso, caberá ao empregado público afastado apontar, de maneira fundamentada, quais elementos da decisão concessiva do afastamento deseja alterar e por quais motivos.

§ 2º O titular da Secretaria ou a autoridade máxima da entidade da Administração Municipal Indireta terá o prazo máximo de 15 (quinze) dias para se pronunciar sobre o pedido de que trata este artigo.

**Art. 13.** Em até 30 (trinta) dias após o término do afastamento, o empregado público deverá remeter ao órgão responsável pelos recursos humanos da Secretaria ou da entidade da Administração Municipal Indireta em que estiver lotado:

MR

Reyelle



## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

I – documento firmado por autoridade competente da instituição responsável que comprove ter concluído, com aproveitamento, sua participação nas atividades para as quais se afastou;

II – relatório final, de que conste:

a) a avaliação que faz de seu desempenho durante o curso;

b) o resumo das atividades e dos assuntos com que se defrontou;

c) o proveito obtido para sua atuação funcional; e

d) sugestões de interesse institucional.

**Parágrafo único.** O relatório final deverá ser remetido ao titular da Secretaria ou à autoridade máxima da entidade da Administração Municipal Indireta em que esteja lotado o empregado público.

### CAPÍTULO V DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 14.** O empregado público afastado que não cumprir com as obrigações estipuladas nesta lei, principalmente as previstas em seu art. 11, terá o seu afastamento cassado em caráter imediato, sem prejuízo da apuração de eventuais faltas disciplinares.

**Art. 15.** O afastamento previsto no § 2º do art. 2º desta lei será concedido observando-se as condições e procedimentos previstos nesta lei, aplicando-se ao empregado público afastado, ao órgão responsável pelos recursos humanos, ao titular da Secretaria ou à autoridade máxima da entidade da Administração Municipal Indireta todos os direitos, garantias, deveres, obrigações e prazos previstos nesta lei.

**Art. 16.** A Lei nº 8.867, de 6 de janeiro de 2017 passa a vigorar com a seguinte alteração:

“Art. 26. ....

I – .....

7 – .....

7.1 – Gerência de Desenvolvimento de Recursos

7.2 – Gerência de Aperfeiçoamento Profissional;

7.3 – Serviço Especializado em Engenharia de

Humanos;

Segurança e Medicina do Trabalho – SESMT;” (NR)





## MUNICÍPIO DE ARARAQUARA

**Parágrafo único.** Sem prejuízo de outras atribuições a serem acometidas pelo Chefe do Poder Executivo ou pelo titular da Secretaria Gestão e Finanças, à Gerência de Aperfeiçoamento Profissional compete validar e manifestar-se sobre todas as incumbências acometidas ao empregado público afastado, inclusive se lotado em entidade da Administração Municipal Indireta, especialmente as previstas no Capítulo IV desta lei.

**Art. 17.** Ficam revogados:

- I – o inciso II do “caput” do art. 60 da Lei nº 6.249, de 19 de abril de 2005;
- II – o inciso II do “caput” do art. 123 da Lei nº 6.251, de 19 de abril de 2005;
- III – o inciso II do art. 8º do Decreto nº 8.362, de 30 de dezembro de 2005;
- IV – o Decreto nº 9.265, de 28 de outubro de 2009;
- V – o Decreto nº 11.301, de 10 de janeiro de 2017;
- VI – o Decreto nº 11.456, de 9 agosto de 2017;
- VII – o Decreto nº 11.476, de 6 de setembro de 2017; e
- VIII – o Decreto nº 11.620, de 27 de fevereiro de 2018.

**Art. 18.** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, com eficácia “ex nunc”.


**Parágrafo único.** Aplicam-se às licenças ou afastamentos vigentes e concedidos com base nos textos normativos revogados por esta lei o disposto nos seus Capítulos IV e V.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE ARARAQUARA, aos 18 (dezoito) dias do mês de julho do ano de 2019 (dois mil e dezanove).

  
**EDINHO SILVA**  
Prefeito Municipal

  
**JULIANA PICOLI AGATTE**  
Secretária de Gestão e Finanças

Publicada na Coordenadoria Executiva de Justiça e Cidadania, na data supra.

  
**MARINA RIBEIRO DA SILVA**  
Coordenadora Executiva de Justiça e Cidadania

Arquivada em livro próprio 01/2019. (“RAP”).

.Publicada no Jornal local “Folha da Cidade”, de Quarta-feira, 24/julho/19 - Ano XL – Nº 10104.