



PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE JUNDIAÍ

DECRETO Nº 19.864 . DE 30 DE DEZEMBRO DE 2004.

MIGUEL HADDAD, Prefeito do Município de Jundiá, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, consoante o disposto na Lei nº 3.067, de 10 de junho de 1987, alterada pela Lei nº 5.744, de 27 de dezembro de 2001 e Lei nº 5.989, de 26 de dezembro de 2002, bem como ao disposto na Lei nº 3.088, de 04 de agosto de 1987, alterada pela Lei nº 3.211, de 14 de julho de 1988, Lei nº 5.482, de 23 de junho de 2000, Lei nº 5.744, de 27 de dezembro de 2001 e Lei nº 5.989, de 26 de dezembro de 2002 e face ao que consta do Processo Administrativo nº 24.547-8/2001,-----

DECRETA:

Art. 1º - Fica aprovado o **Regulamento de Normas para a Progressão e Promoção dos Servidores Públicos da Administração Direta do Município.**

Art. 2º - Aplicam-se, no que couber, aos órgãos da Administração Indireta do Município, as disposições das Leis nºs 3.067, de 10 de junho de 1987 e 3.088, de 04 de agosto de 1987, alteradas pela Lei nº 5.989, de 26 de dezembro de 2002.

Art. 3º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 4º - Ficam revogados os Decretos nº 10.354, de 27 de setembro de 1988, nº 10.428, de 04 de novembro de 1988, nº 15.165, de 25 de janeiro de 1996, nº 17.550, de 27 de outubro de 1999 e nº 18.523, de 27 de dezembro de 2001.


MIGUEL HADDAD
Prefeito Municipal


REGINA CÉLIA MOREIRA DE AMORIM
Resp p/ Secretaria Municipal de Recursos Humanos

Publicado na Imprensa Oficial do Município e registrado na Secretaria Municipal de Negócios Jurídicos da Prefeitura do Município de Jundiá, aos trinta dias do mês de dezembro de dois mil e quatro.


MARIA APARECIDA RODRIGUES MAZZOLA
Secretária Municipal de Negócios Jurídicos



REGULAMENTO DE NORMAS PARA A PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

CAPÍTULO I

CONCEITUAÇÃO E PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 1º - A carreira do servidor no serviço público municipal, prevista na Lei nº 3.067, de 10 de junho de 1987, alterada pela Lei nº 5.744, de 27 de dezembro de 2001 e Lei nº 5.989, de 26 de dezembro de 2002, bem como ao disposto na Lei nº 3.088, de 04 de agosto de 1987, alterada pela Lei nº 3.211, de 14 de julho de 1988, Lei nº 5.482, de 23 de junho de 2000, Lei nº 5.744, de 27 de dezembro de 2001 e Lei nº 5.989, de 26 de dezembro de 2002, efetivar-se-á consoante as disposições deste Regulamento.

Art. 2º - Para os fins deste Regulamento consideram-se:

I - Servidor municipal - designação genérica aplicável tanto ao empregado municipal quanto ao funcionário público municipal;

II - Carreira do funcionário público municipal - evolução dentro da mesma classe, através da progressão na tabela de vencimentos, ou pela ocupação de cargos em classe de nível de vencimentos superior e de tarefas mais complexas, através do instituto da promoção;

III - Progressão - evolução do servidor na faixa salarial da classe a que pertence, de uma referência para outra imediatamente superior, pelo critério do merecimento;

IV - Promoção - derivação do funcionário público para o cargo imediatamente superior ao qual pertence, na mesma carreira, pelo critério de merecimento;

V - Interstício - lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor esteja habilitado à progressão ou promoção

Art. 3º - A supervisão e a coordenação dos processos de progressão e promoção são de responsabilidade da Secretaria Municipal de Recursos Humanos.



Art. 4º - Não podem concorrer à progressão os servidores públicos que.

(ver Dec. 20.701/06)

I - tenham gozado no período de avaliação exigido, licença não remunerada de qualquer natureza;

II - tenham se afastado do serviço por qualquer motivo, por período superior a 180 (cento e oitenta) dias;

III - estejam cumprindo estágio probatório;

IV - na média da avaliação de desempenho, nos últimos 02 (dois) anos, tenham obtido os conceitos INSUFICIENTE ou REGULAR;

V - tenham faltado ou se recusado a participar de cursos voltados ao treinamento e/ou à capacitação; (ver Dec. 20.701/06)

VI - estejam em exercício de mandato eletivo em função do qual se afaste do cargo ou emprego;

VII - tenham sido advertidos ou repreendidos por escrito, mais de uma vez, no período de avaliação;

VIII - tenham sido suspensos disciplinarmente por qualquer período;

IX - tenham cumprido prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;

X - tenham faltado ao serviço injustificadamente por mais de 10 (dez) dias, consecutivos ou não.

§ 1º, I e II - > ver Dec. 20.701/06
§ 2º



CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO

Art. 5º - A progressão do servidor público municipal dependerá da avaliação periódica de seu desempenho quanto a assiduidade, pontualidade, disciplina e desempenho funcional.

§ 1º - Para ser inscrito no processo comprobatório para promoção, o funcionário público deverá ter sido avaliado positivamente para fins de progressão, no período imediatamente anterior.

§ 2º - A avaliação do merecimento do servidor efetivar-se-á de 12 (doze) em 12 (doze) meses, sendo consideradas para os fins de progressão as 2 (duas) avaliações referentes ao processo a que concorre.

Art. 6º - É considerado fator negativo, impeditivo da progressão do servidor no período, a obtenção de conceito I (insuficiente) e R (regular) na avaliação de merecimento e a recusa de participação em curso voltado para treinamento, para o qual tenha sido inscrito.

Art. 7º - Os procedimentos administrativos para a avaliação do merecimento do servidor obedecerão as instruções aprovadas pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, de acordo com os seguintes critérios:

I - o processo efetivar-se-á no mês de outubro de cada ano, para que as progressões possam vigor a partir de janeiro do exercício seguinte;

II - o interstício será considerado até 31 de dezembro de cada ano;

III - haverá uma listagem geral de avaliação do merecimento e uma específica, para fins imediatos de avaliação negativa do merecimento;

IV - deverá ser emitido relatório antecipado com a listagem dos servidores impedidos, por diversos motivos, de concorrer à progressão;



V - a Secretaria Municipal de Recursos Humanos enviará aos órgãos setoriais listagens com os nomes dos servidores, para que lhes seja atribuído o seu conceito funcional.

Art. 8º - A avaliação do merecimento funcional será efetuada anualmente, no mês de outubro, através de informações fornecidas pela chefia imediata, em função de dedicação ao trabalho e eficiência funcional, devendo representar o resultado do desempenho do servidor no período.

§ 1º - As informações deverão ser visadas pelo titular do órgão, que se responsabilizará pela lisura das informações e pela prevenção e punição de irregularidades.

§ 2º - A Secretaria Municipal de Recursos Humanos poderá, através de diligência, tomar as providências cabíveis para anular informações julgadas incorretas e obter informações que lhe permita avaliar o conceito justo do funcionário.

Art. 9º - A avaliação do desempenho será representada pelo conceitos MB (Muito Bom), B (Bom), R(Regular) e I(Insuficiente), sendo os dois primeiros tidos como títulos para os diversos fins em que são considerados na Administração Municipal.

Parágrafo único - Os conceitos I (Insuficiente) e R(Regular) eliminam o servidor municipal dos processos de progressão e promoção.

CAPÍTULO III

DA PROGRESSÃO

Art. 10 - Cada progressão do servidor municipal implica a evolução de 1 (uma) referência, ou seja, a passagem da referência que ocupa para a imediatamente superior, dentro da mesma classe.

Art. 11 - A progressão do servidor público ocorrerá por merecimento, a cada 02 (dois) anos, no mês de janeiro, desde que completado o interstício exigido até o último dia do mês de dezembro do ano anterior.



§ 1º - O exercício de cargo em substituição ou em comissão, quando feita a opção de que trata o inciso II do § 2º do art. 4º e art. 6º da Lei Complementar nº 348, de 18 de setembro de 2002, não suspende nem interrompe o interstício necessário à progressão salarial.

§ 2º - Havendo opção pela remuneração do cargo ou emprego de origem, acrescido da gratificação, fixada nos termos do inciso II do § 2º do art. 4º e art. 6º da Lei Complementar nº 348, de 18 de setembro de 2002, a progressão salarial dar-se-á normalmente na função de origem.

§ 3º - Havendo opção pelo vencimento do cargo em comissão, a referência resultante de progressão salarial será atribuída à função de origem, a qual será recebida quando do seu retorno.

§ 4º - Nomeado para o cargo em comissão de que trata a Lei nº 4 358, de 30 de maio de 1994 e suas alterações, feita a opção a que se refere o § 2º deste artigo, a progressão salarial do servidor dar-se-á normalmente no cargo em comissão ocupado, a qual será igualmente atribuída quando do seu retorno à função de origem.

§ 5º - A substituição não gera direito ao substituto de incorporar a diferença entre a sua remuneração e a do substituído.

Art. 12 - A progressão por mérito sujeita o servidor a avaliação periódica, quanto à sua assiduidade, pontualidade, disciplina e desempenho funcional.

§ 1º - A avaliação de que trata este artigo será realizada um vez por ano, através de conceitos emitidos pelas chefias do servidor e de dados extraídos de seus assentamentos funcionais.

§ 2º - As avaliações serão processadas no período de outubro a dezembro para vigorar a partir do mês de janeiro do ano seguinte.

§ 3º - Haverá um interstício mínimo de 02 (dois) anos para a progressão do servidor, contado no exercício da classe e na referência em que concorra, excetuando-se os servidores que estejam cumprindo estágio probatório.



§ 4º - A progressão que se refere ao servidor em estágio probatório, dar-se-á no mês de janeiro imediato ao término do período probatório.

Art. 13 - A progressão do servidor por mérito independe de ato.

Parágrafo único - No caso de o servidor estar impedido de concorrer à progressão, ou for avaliado negativamente, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos baixará ato impeditivo

CAPÍTULO IV

DA PROMOÇÃO

Art. 14 - A promoção é a derivação do funcionário público para o cargo imediatamente superior ao qual pertence, na mesma carreira, pelo critério de merecimento, comprovada a sua capacidade para o exercício das atribuições do cargo correspondente, conforme o § 2º deste artigo.

§ 1º - Os funcionários que preenchem os requisitos para serem promovidos terão a sua capacidade avaliada mediante processo comprobatório específico.

§ 2º - O processo comprobatório de que trata o § 1º observará, no que couber, o estabelecido para o concurso público.

§ 3º - O funcionário promovido, será enquadrado na nova classe, na mesma referência salarial em que se encontre.

Art. 15 - Para concorrer à promoção o funcionário deverá:

I - estar no efetivo exercício da classe que constitua clientela originária para a classe concorrida e satisfazer os requisitos mínimos previstos na descrição da classe a que concorra;

II - ter seu mérito comprovado, segundo os critérios definidos neste



III - classificar-se em processo comprobatório, efetivado segundo as normas estabelecidas neste Regulamento.

Art. 16 - A promoção far-se-á nos termos estabelecidos neste Regulamento, observada a existência de vaga, disponibilidade financeira e autorização do Prefeito.

§ 1º - Caberá à Secretaria Municipal de Recursos Humanos, através de suas unidades próprias, providenciar os levantamentos e informações necessárias ao conhecimento dos nomes dos funcionários aptos a concorrerem e das vagas disponíveis para promoção.

§ 2º - As classes que abrangem mais de uma área de atividade profissional deverão ter suas vagas fixadas por especialidade, de forma a atender à lotação estabelecida.

§ 3º - O processo comprobatório, a critério da Comissão responsável pela promoção e segundo as normas por ela traçadas, poderá ser precedido de curso de treinamento voltado para a qualificação do funcionário ao desempenho das tarefas da nova classe.

§ 4º - Os processos comprobatórios para promoção serão abertos através de Edital e obedecerão às instruções do Secretário Municipal de Recursos Humanos, baixadas com base neste Regulamento, respeitado o estabelecido no § 2º do art. 14.

§ 5º - Só poderão concorrer à promoção os funcionários públicos aprovados na avaliação de merecimento para fins de progressão nos termos deste Regulamento.

Art. 17 - São considerados títulos, para fins de promoção a cargos que os exijam, na forma e nos casos estabelecidos pelo Secretário Municipal de Recursos Humanos:

I - currículo funcional, destacando-se os trabalhos realizados e os cargos e funções exercidos;

II - cursos de pós-graduação relacionados com as atribuições da classe a ser provida;



III - participação, como instrutor, em cursos com mais de 40 (quarenta) horas, relacionados com as atribuições da classe a ser provida;

IV - trabalhos de relevância publicados, versando sobre assuntos relacionados com as atribuições da classe.

Art. 18 - O processo comprobatório para promoção obedecerá, rigorosamente, à ordem de classificação dos candidatos.

Parágrafo único - Em caso de empate no processo comprobatório, terá preferência, sucessivamente, o funcionário que:

I - conte com maior tempo, ininterrupto, de exercício no serviço público municipal;

II - tenha elaborado trabalho técnico-especializado relacionado com as atribuições da classe a ser provida, considerado pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos como relevante e contributivo para o aperfeiçoamento do Serviço Público Municipal;

III - haja exercido por mais de 1 (um) ano cargo em comissão ou função de confiança relacionados com as atribuições da classe a ser provida;

IV - conte com maior tempo de Serviço Público;

V - conte com maior prole.

Art. 19 - Ao fim de cada processo comprobatório para promoção, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos elaborará listas e relatórios, a serem submetidos ao Chefe do Executivo, contendo os nomes dos aprovados para promoção, por ordem de classificação e de acordo com o número de vagas, e os motivos para classificação e desempate.

§ 1º - Da lista deverão constar, por ordem, os nomes dos funcionários públicos aprovados que não obtiverem classificação, a fim de serem promovidos em caso de surgimento de vagas antes de exaurida a validade do processo comprobatório.



§ 2º - A promoção efetivar-se-á por meio de ato do Chefe do Poder Executivo.

CAPÍTULO V

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 20 - Serão anuladas, a qualquer tempo, qualquer progressão ou promoção indevidas.

Parágrafo único - Entre outras medidas e a não ser que a culpa caiba exclusivamente à Administração, fica o servidor obrigado à restituição daquilo que houver recebido indevidamente.

Art. 21 - As normas e instruções complementares a este Regulamento serão baixadas pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, precedidas de consulta ao Chefe do Executivo Municipal, quando se fizer necessário.

Art. 22 - Os casos omissos neste Regulamento serão resolvidos pelo Secretário Municipal de Recursos Humanos, ouvido, quando necessário, o Chefe do Poder Executivo Municipal.