

DECRETO N. 17.320, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2016.

Regulamenta a Promoção e Progressão de que tratam as Leis Complementares n. 453 e n. 454, de 8 de dezembro de 2011, que dispõem sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Municipais.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE SÃO JOSÉ DOS CAMPOS**, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo inciso IX do artigo 93 da Lei Orgânica do Município, de 5 de abril de 1990;

Considerando as disposições contidas no artigo 13 da Lei Complementar n. 453, de 8 de dezembro de 2011, que “Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Municipais de São José dos Campos e dá outras providências.” e Lei Complementar n. 454, de 8 de dezembro de 2011, que “Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal - PCCVM, e dá outras providências.”;

Considerando o que consta no Processo Administrativo n. 94.574/16;

#### DECRETA:

Art. 1º Ficam regulamentados os procedimentos para desenvolvimento na carreira conforme dispõe o artigo 13 da Lei Complementar n. 453, de 8 de dezembro de 2011, que “Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Municipais de São José dos Campos e dá outras providências.” e da Lei Complementar n. 454, de 8 de dezembro de 2011, que “Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento do Magistério Público Municipal - PCCVM, e dá outras providências.”, com suas alterações.

#### CAPÍTULO I Disposições Preliminares

Art. 2º O desenvolvimento na carreira é o instituto pelo qual o servidor público municipal evolui, mudando de nível e grau, dentro de seu respectivo cargo de ingresso, nas seguintes formas:

- I - promoção;
- II - progressão.

Art. 3º São objetivos do desenvolvimento na carreira:

- I - o reconhecimento e a valorização do servidor público municipal pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;
- II - o estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.

Art. 4º Para este Decreto, considera-se:

I - carreira: a estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada mediante passagens a níveis e graus superiores nos cargos;

II - classificação: a listagem dos servidores habilitados em ordem decrescente, de acordo com os resultados das médias obtidas nas avaliações de desempenho, para efeito de desenvolvimento na carreira;

III - desenvolvimento na carreira: a evolução ascendente na estrutura de carreira do servidor, por meio de promoção ou progressão;

IV - grau: o indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho, identificado por letras;

V - grupo ocupacional: o conjunto de cargos públicos com similaridade de processos de trabalho e/ou requisitos de ingresso, para distribuição de recursos destinados ao desenvolvimento na carreira;

VI - grupo salarial: o conjunto de cargos públicos vinculados a uma mesma Tabela de Vencimento, identificado por número cardinal;

VII - habilitação: o preenchimento dos requisitos necessários previstos em lei para o desenvolvimento na carreira;

VIII - interstício: o intervalo de tempo necessário entre uma promoção e outra ou entre uma progressão e outra;

XIV - massa salarial: a soma mensal dos vencimentos dos servidores pertencentes a um grupo ocupacional;

X - nível: o indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho e qualificação, identificado por número cardinal;

XI - promoção: a passagem do servidor de um nível para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do grupo salarial a que pertence;

XII - progressão: a passagem do servidor de um grau para outro superior, no mesmo nível da Tabela de Vencimento própria do grupo salarial a que pertence;

XIII - remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor, composta pelo vencimento do cargo ou função pública, acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei, permanentes ou não;

XIV - servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo ou ocupante de função pública;

XV - tabela de vencimento: o conjunto de valores identificado por algarismos que designa o vencimento dos servidores, composto por grupo salarial, nível e grau;

XVI - titulação: a certificação obtida mediante a conclusão de curso de graduação ou pós-graduação "lato" ou "stricto sensu", reconhecida pelo Ministério da Educação, ou capacitação, relacionadas com o cargo público efetivo, considerando a especialidade, quando houver, e a área de atuação do servidor, no interesse da Administração Municipal.

## CAPÍTULO II Das Disposições Gerais

Art. 5º O desenvolvimento na carreira do servidor público ocorrerá mediante:

I - promoção;

II - progressão.

Art. 6º O desenvolvimento na carreira dar-se-á anualmente, com progressão de até 25% (vinte e cinco por cento) e com a promoção de até 8% (oito por cento) dos servidores, calculados esses percentuais em relação ao total de servidores abrangidos pelas Leis Complementares n. 453 e n. 454, de 8 de dezembro de 2011, observando-se os grupos ocupacionais.

§ 1º O processo de desenvolvimento na carreira é composto pelas seguintes etapas:

- I - requerimento, no caso de promoção;
- II - habilitação dos servidores;
- III - classificação dos servidores habilitados;
- IV - homologação.

§ 2º O requerimento consiste na abertura de processo administrativo interno junto à Divisão de Protocolo da Secretaria de Administração.

§ 3º Caberá recurso do servidor no prazo de cinco dias úteis, contados da publicação do ato referente às etapas contidas nos incisos II e III do § 1º do artigo 6º deste Decreto.

§ 4º Os processos de promoção e progressão iniciar-se-ão no mês de julho de cada ano, devendo os servidores interessados e habilitados requerer, no caso de promoção, a abertura de processo administrativo interno junto à Divisão de Protocolo da Secretaria de Administração, dentro do prazo a ser determinado pela Administração.

§ 5º Os efeitos pecuniários do desenvolvimento na carreira serão devidos a partir do 1º dia do mês de julho de cada ano, e pagos após a respectiva publicação oficial do ato homologatório da classificação final dos servidores contemplados com desenvolvimento na carreira.

Art. 7º O servidor não poderá ser beneficiado com a promoção e a progressão no mesmo exercício.

Parágrafo único. O servidor habilitado para promoção e progressão no mesmo exercício, evoluirá na carreira e perceberá o que for mais vantajoso.

Art. 8º O servidor não poderá participar do desenvolvimento na carreira, se:

- I - estiver readaptado;
- II - tiver obtido alta da readaptação nos seis meses anteriores à publicação do edital do procedimento de evolução na carreira.

Art. 9º Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas da Secretaria de Administração, a gestão da Evolução na Carreira, o que compreende:

- I - definir as diretrizes do processo de evolução na carreira;
- II - operacionalizar todo o procedimento de promoção e progressão;
- III - monitorar os resultados da evolução na carreira;

IV - aprovar os cursos de capacitação pertinente com a área de atuação e as funções do cargo do servidor.

### CAPÍTULO III Do Interstício

Art. 10. Para o interstício serão considerados somente os dias efetivamente trabalhados na Prefeitura Municipal de São José dos Campos e no exercício pleno das funções do cargo.

§ 1º Consideram-se dias efetivamente trabalhados:

- I - o período de licença nojo;
- II - o período de licença gala;
- III - o afastamento por doença ocupacional com período igual ou inferior a noventa dias, ininterruptos ou não;
- IV - o afastamento decorrente de acidente de trabalho com período igual ou inferior a noventa dias, ininterruptos ou não;
- V - o afastamento de até quinze dias, por ano, consecutivos ou não, para tratamento da própria saúde;
- VI - o período de licença gestante, licença natimorto, licença relativa ao aborto legal e licença amamentação;
- VII - o período de licença paternidade;
- VIII - o período de licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- IX - as licenças relativas à doação de sangue até o limite de quatro por ano;
- X - licença por até trinta dias ao ano, para doação de órgão;
- XI - ausências abonadas até o máximo de seis ao ano, não podendo exceder uma ao mês;
- XII - os serviços obrigatórios por lei, com as respectivas folgas decorrentes desta convocação;
- XIII - o período relativo ao exercício de cargo de provimento em comissão na Administração deste Município.

§ 2º Não serão considerados como falta ou ausência para a finalidade de que trata o § 1º deste artigo, os dias não trabalhados de meio período ou integral, que apresentem justificativas decorrentes de:

- a) folga de horas excedentes de qualquer natureza;
- b) realização de serviços externos;
- c) troca de horário de trabalho para atender aos interesses de serviço;
- d) participação em cursos, seminários e congressos de interesse da Administração, limitado a cinco dias;
- e) participação em programas de treinamento e capacitação desenvolvidos ou aprovados pela Administração;
- f) problemas técnicos com relógio de ponto ou defeitos no crachá, desde que comprovado pelo atendimento da equipe técnica da Secretaria de Administração.

§ 3º Não serão considerados como dias efetivamente trabalhados quaisquer faltas ou ausências, com ou sem remuneração, afastamentos ou licenças relativas a:

I - falta integral ou de meio período;

II - licença para acompanhamento familiar de meio período ou período integral, com ou sem remuneração;

III - licenças e afastamentos de que tratam os artigos 71, 78 e 79, da Lei Complementar n. 56, de 24 de julho de 1992, que "Dispõe sobre o Estatuto dos Servidores Públicos do Município, de suas Fundações e Autarquias." e licença sem vencimentos para tratar de interesse particular de qualquer natureza;

IV - dias relativos à suspensão disciplinar.

§ 4º Para contagem do interstício, não será computado o período de readaptação e o período de cessão do servidor para outro órgão.

§ 5º Para cumprimento do interstício necessário para desenvolvimento na carreira serão considerados os dias efetivamente trabalhados até o dia 30 de junho do ano em que pleitear a promoção ou preencher os demais requisitos para a progressão.

§ 6º Para efeitos do disposto nos incisos III, IV, V, IX, X e XI do § 1º deste artigo será considerado como ano cada período de trezentos e sessenta e cinco dias, contados da data de ingresso do servidor no serviço público deste Município.

#### CAPÍTULO IV Da Promoção

Art. 11. A promoção é a passagem para o nível seguinte, no grau cujo valor corresponda ao vencimento imediatamente superior na Tabela de Vencimento.

Art. 12. Está habilitado à promoção o servidor que:

I - não tiver sofrido pena disciplinar de advertência nos doze meses e suspensão nos trinta e seis meses que antecedem a promoção;

II - não tiver sido beneficiado pela progressão no exercício;

III - tiver cumprido o interstício mínimo de cinco anos no nível em que se encontra;

IV - tiver obtido nota na avaliação de desempenho maior que a média aritmética obtida pelo grupo ocupacional, consideradas as três últimas avaliações, especiais ou periódicas, não podendo ser inferior a sete;

V - comprovar uma das qualificações exigidas para o nível pleiteado da Tabela de Vencimento, de acordo com os Anexos IV das Leis Complementares n. 453 e n. 454, de 8 de dezembro de 2011, observado o disposto no artigo 19 das referidas Leis Complementares, e no Decreto que regulamenta a titulação.

#### CAPÍTULO V Da Progressão

Art. 13. A progressão é a passagem de um grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível em que o servidor se encontra na Tabela de Vencimento.

Art. 14. Está habilitado à progressão o servidor que:

- I - não tiver sofrido pena disciplinar de advertência nos doze meses e suspensão nos trinta e seis meses que antecedem a promoção;
- II - não tiver sido beneficiado pela promoção no exercício;
- III - tiver cumprido o interstício mínimo de três anos no grau em que se encontra na Tabela de Vencimento;
- IV - tiver obtido desempenho com nota maior que a média do grupo ocupacional, consideradas as três últimas avaliações, especiais ou periódicas, não podendo ser inferior a sete.

**CAPÍTULO VI**  
**Do Grupo Ocupacional**

Art. 15. O grupo ocupacional fica definido de acordo com a área administrativa em geral, área da saúde, área do magistério, a escolaridade, o vencimento e a quantidade de cargos ocupados, da seguinte forma:

I - cargos pertencentes ao Quadro Geral - Anexo I das Leis Complementares n. 453 e 454, de 8 de dezembro de 2011:

| GRUPO OCUPACIONAL | CARGOS DO QUADRO GERAL   |
|-------------------|--|
| GO 1              | agente de serviços gerais, agente operacional.                                 |
| GO 2              | agente educador, assistente em gestão municipal, assistente técnico municipal. |
| GO 3              | assistente técnico em saúde, técnico em radiologia.                            |
| GO 4              | analista em saúde 40h.   |
| GO 5              | analista em gestão municipal, fiscal de postura e estética urbana.             |
| GO 6              | procurador, analista técnico, auditor tributário municipal.                    |
| GO 7              | médico, dentista.  |
| GO 8              | Professor.   |

II - cargos pertencentes ao Quadro Suplementar da Lei Complementar n. 453, de 8 de dezembro de 2011, ocupados por servidores optantes:

| GRUPO OCUPACIONAL | CARGOS DO QUADRO SUPLEMENTAR   |
|-------------------|--|
| GO 1              | auxiliar de serviços gerais, cozinheira, motorista.  |
| GO 2              | agente administrativo I, auxiliar de desenvolvimento infantil, secretário júnior, secretário sênior. |
| GO 3              | assistente de enfermagem nível I.  |
| GO 5              | agente fiscal de postura e estética urbana.  |
| GO 6              | procurador I, fiscal tributário.   |

## CAPÍTULO VII

### Das Etapas do Processo de Desenvolvimento na Carreira

Art. 16. O processo de promoção na carreira será composto das seguintes etapas:

- I - edital de abertura do processo de promoção, contendo o cronograma;
- II - requerimento, que consiste na abertura de processo administrativo junto à Divisão de Protocolo da Secretaria de Administração, contendo os documentos necessários previstos no Decreto que regulamenta a titulação;
- III - publicação da relação dos servidores inscritos, habilitados e inabilitados;
- IV - classificação prévia dos servidores habilitados;
- V - classificação final e homologação.

§ 1º Caberá recurso das etapas referentes aos incisos III e IV deste artigo no prazo de cinco dias úteis, contados da divulgação do ato.

§ 2º Os demais prazos das etapas do processo de promoção constarão em edital.

§ 3º O processo de promoção para desenvolvimento na carreira deverá ser finalizado até noventa dias da publicação do edital.

Art. 17. O processo de progressão na carreira será composto das seguintes etapas:

- I - publicação da relação dos servidores habilitados;
- II - classificação prévia dos servidores habilitados;
- III - classificação final e homologação.

§ 1º Caberá recurso das etapas referentes aos incisos I e II deste artigo no prazo de cinco dias úteis, contados da divulgação do ato.

§ 2º Os demais prazos das etapas do processo de progressão constarão em edital.

§ 3º O processo de progressão para desenvolvimento na carreira deverá ser finalizado até noventa dias da publicação do edital.

## CAPÍTULO VIII

### Da Classificação

Art. 18. Os servidores serão classificados por ordem decrescente, considerando a média das notas obtidas nas três últimas avaliações de desempenho e o preenchimento dos demais requisitos previstos nos artigos 15 e 16 deste Decreto.

Art. 19. Enquanto a Administração Municipal não implantar a avaliação periódica de desempenho, será atribuída a nota oito para todos os servidores conforme previsto no artigo 29, parágrafo único da Lei Complementar n. 453, de 8 de dezembro de 2011, e artigo 30 da Lei Complementar n. 454, de 8 de dezembro de 2011.

Art. 20. Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I - tiver obtido a maior nota na última avaliação de desempenho realizada pela Administração Municipal;
- II - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo público ou função pública;
- III - estiver a mais tempo sem ter obtido uma progressão ou promoção, tendo sido habilitado para tanto;
- IV - tiver maior número de dependentes legais;
- V - tiver maior idade.

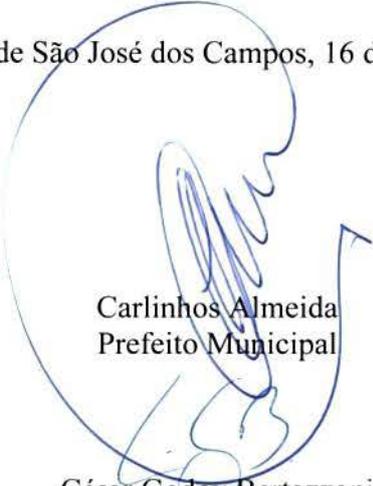
**CAPÍTULO IX**  
Da Comissão de Gestão de Carreira

Art. 21. Cabe à Comissão de Gestão de Carreira:

- I - dirimir as dúvidas e resolver os casos omissos decorrentes da aplicação das Leis Complementares que tratam dos Planos de Carreira dos Servidores Públicos Municipais Estatutários;
- II - acompanhar o processo de promoção e progressão, devendo declarar a habilitação, ratificar a lista de classificação prévia e homologar a lista de classificação final;
- III - apreciar e julgar os recursos, devidamente fundamentados;
- IV - solicitar esclarecimentos de fatos apontados sempre que julgar necessário.

Art. 22. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 16 de dezembro de 2016.

  
Carlinhos Almeida  
Prefeito Municipal

César Godoy Bertazzoni  
Consultor Legislativo



Jose Luis Nunes do Couto  
Secretário de Administração

Prefeitura Municipal de São José dos Campos  
- Estado de São Paulo -

  
Andre dos Santos Gomes da Cruz  
Secretário de Assuntos Jurídicos

Registrado na Assessoria Técnico-Legislativa da Consultoria Legislativa, aos dezesseis dias do mês de dezembro do ano de dois mil e dezesseis.

  
Marisa da Conceição Araujo  
Assessora Técnico-Legislativa

