INDICAÇÃO Nº. 330/2022

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE OURO FINO/MG,

CAROS COLEGAS VEREADORES,

O signatário da presente, Vereador com assento nesta Casa Legislativa, com amparo no art. 186 e seguintes do Regimento Interno (Resolução 014/2016), solicita a Vossa Excelência que submeta a este Egrégio Plenário e posteriormente se envie **INDICAÇÃO** ao Exmo. Sr. Henrique Rossi Wolf, Prefeito Municipal, **SUGERINDO AO SENHOR PREFEITO MUNICIPAL PARA QUE ESTUDE A POSSIBILIDADE DE ALTERAR O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE OURO FINO, A FIM DE ESTABELECER A PROGRESSÃO VERTICAL POR TITULAÇÃO E EVOLUÇÃO FUNCIONAL.**

Venho através desta indicação, solicitar ao Senhor Prefeito Municipal para que estude a possibilidade de alterar o quadro de planos de cargos e carreiras da Prefeitura Municipal de Ouro Fino, a fim de instituir a progressão vertical por titulação e evolução funcional, a fim de beneficiar os servidores que estão obtendo formação complementar.

Trata-se de uma medida totalmente justa que fortalece e incentiva a capacitação do servidor público, bem como valoriza seu conhecimento e sua capacidade. Através da progressão vertical, o servidor fará jus a um vencimento maior em reconhecimento à sua qualificação técnica e aos seus títulos.

Além disso, referido instituto se coaduna com os preceitos constitucionais, sobretudo o da eficiência, que se traduz em economia e prestatividade. Sendo que a formação acadêmica e a qualificação dos servidores públicos municipais representam um ganho demasiadamente alto para o serviço público e para a Administração Pública.

Trata-se de uma verdadeira valorização dos servidores públicos municipais que exercem dignamente suas funções e fazem jus a um salário digno. Portanto, levando em consideração que é da competência do Chefe do Poder Executivo legislar sobre os direitos dos servidores e considerando que o projeto se reveste de grande importância para o município, faço a presente indicação a qual espero o acolhimento do Senhor Prefeito Municipal.

Com isso, estaremos trabalhando para qualidade de vida de nossos servidores e proporcionando melhores condições financeiras, visando seu bem-estar, sendo vantajoso para todo processo produtivo do serviço público.

Além disso, é oportuno destacar que outras Administrações, Prefeituras e até Câmaras Municipais possuem esse dispositivo legal para contemplar seus servidores

Em apreço a reivindicação, coloco em anexo a matéria da cidade de Campinas/SP, que tomou esta importante iniciativa.

Sala das Sessões, Ver. Antônio Olinto Alves, em 15 de dezembro de 2022.

Paulo Henrique Chiste Da Silva
Vereador –PL

www.LeisMunicipais.com.br

LEI Nº 12.985 DE 28 DE JUNHO DE 2007

DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE CAMPINAS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

AUTORIA: PREFEITURA MUNICIPAL

A Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeito Municipal de Campinas, sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Município de Campinas, fundamentado nos seguintes princípios:

I - racionalização da estrutura de cargos e carreiras;

II - legalidade e segurança jurídica;

III - estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional; e

IV - reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional.

Art. 2º Para os fins desta Lei considera-se:

I - Servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público de provimento efetivo, função pública e função atividade;

II - Cargo: unidade laborativa com denominação própria, criada por lei, com número certo, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades;

III - Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de passagens a Níveis e Graus superiores, no cargo do servidor;

IV - Padrão: conjunto de algarismos que designa o vencimento dos servidores, formado por:

a) Grupo: o conjunto de cargos públicos, vinculados a uma mesma tabela de vencimento, representado por letras;

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies essenciais e tecnologias semelhantes conforme descrito em nossa Política de Privacidade
Aceitar todos
Personalizar
Rejeitar

b) Nível: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, capacitação e titulação, representado por números;

c) Grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor poderá estar enquadrado na Carreira, segundo critérios de desempenho, representado por letras.;

V - Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do Grupo a que pertence;

VI - Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro superior, na Tabela de Vencimento própria do Grupo a que pertence;

VII - Vencimento base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, de acordo com o Nível e Grau;

VIII - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo composto pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pessoais estabelecidas em lei;

IX - Massa salarial: soma do vencimento mensal dos servidores pertencentes a um Grupo.

X - O Servidor Público Municipal, não sofrerá redução em seus vencimentos em virtude da aplicação do Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos

CAPÍTULO II
DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I
DA COMPOSIÇÃO DOS QUADROS DE CARGOS

Art. 3º Estão abrangidos por esta Lei:

I - Quadro Geral de Cargos; e

II - Quadro de Cargos da Saúde.

§ 1º Os quadros de cargos, com as respectivas denominações, quantitativos e requisitos de ingresso, são os constantes dos anexos I-A e I-B desta Lei.

§ 2º Os concursos públicos para o provimento dos cargos abrangidos por esta Lei serão voltados a suprir as necessidades da Administração, que poderá exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos definidos nos anexos I-A e I-B desta Lei.

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 3º Para os fins do § 2º deste artigo, poderão ser destinadas vagas por conhecimentos e/ou habilitações específicas.

§ 4º A aprovação em vaga na forma dos §§ 2º e 3º deste artigo não gera estabilidade no órgão, lotação ou função específica.

Art. 4º Os quadros de cargos de que trata esta Lei são integrados por cargos de provimento efetivo subdivididos nos seguintes Grupos, conforme anexos I-A e I-B:

I - Cargos de Nível Fundamental: Grupos A, B e C;

II - Cargos de Nível Médio: Grupos D e E;

III - Cargos de Nível Técnico: Grupo F;

IV - Cargos de Nível Superior: Grupos G, H, I, J e K.

Parágrafo Único - A cada Grupo corresponde uma Tabela de Vencimento.

Seção II
DO INGRESSO E DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 5º Os cargos constantes desta Lei são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos e seu ingresso se dá sempre no Nível e Grau iniciais do cargo.

Parágrafo Único - O ingresso no cargo de Auxiliar de Enfermagem se dará no nível 2 do Grupo C.

Art. 6º As atribuições dos cargos são as constantes dos anexos II-A e II-B desta Lei, que correspondem à descrição genérica do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

Parágrafo Único - O Poder Executivo regulamentará as atribuições dos cargos em Decreto.

Seção III
DA REMUNERAÇÃO

Art. 7º O servidor será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimento constantes do Anexo III, conforme o seu Padrão.

Parágrafo Único - As Tabelas de Vencimento do Anexo III estão fixadas de acordo com a jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, devendo as jornadas diferenciadas serem pagas proporcionalmente.

Art. 8º A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 73, § 1º, da Lei Orgânica do Município de Campinas e art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título, inclusive nos casos de acúmulo de cargos públicos.

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

CAPÍTULO III
DA JORNADA

Art. 9º A jornada de trabalho dos servidores poderá ser definida, a critério da administração, em:

I - 30 (trinta) horas semanais, correspondentes a 180 (cento e oitenta) horas mensais; ou

II - 36 (trinta e seis) horas semanais, correspondentes a 216 (duzentas e dezesseis) horas mensais.

§ 1º O acúmulo de cargos públicos autorizados pela Constituição Federal é admitido quando a somatória das jornadas do cargo municipal com outro cargo público, municipal ou não, não ultrapassar 64 (sessenta e quatro) horas semanais.

§ 2º A alteração de jornada depende de requerimento do servidor.

§ 3º A jornada de trabalho é sempre de 36 (trinta e seis) horas semanais para os servidores:

I - nomeados para cargos em comissão;

II - designados para função de confiança; e

III - designados para perceber Gratificação de Apoio Técnico.

§ 4º Os titulares de cargo de Agente de Educação infantil têm jornada de 32 (trinta e duas) horas semanais, devendo cumprir 30 (trinta) horas em serviço e 2 (duas) horas de formação, conforme regulamento.

Art. 10 Os cargos correspondentes a profissões regulamentadas terão sua jornada de trabalho adequada aos regulamentos da respectiva profissão e perceberão vencimento proporcional à sua jornada de trabalho.

Parágrafo Único - Para os servidores ocupantes dos cargos mencionados no "caput" deste artigo na data da publicação desta lei, fica mantida sua remuneração com base no art. 42.

Art. 11 Os servidores poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno e/ou noturno, em atendimento à natureza e necessidade do serviço, desde que respeitada a jornada mensal.

Parágrafo Único - O servidor sujeito à jornada de trabalho superior a 6 (seis) horas diárias terá descanso obrigatório para refeição, no mínimo de 1 (uma) hora e, no máximo, de 2 (duas) horas.

Art. 12 O cálculo do benefício de aposentadoria dos servidores que tiverem sua jornada alterada utilizará a média das jornadas dos últimos 5 (cinco) anos de atividade, considerando as atribuições de carga suplementar.

Parágrafo Único - Aplica-se a regra do "caput" deste artigo a todos os servidores do Município de Campinas, independentemente do Plano ou Quadro de Cargos a que estejam vinculados.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

CAPÍTULO IV
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 13 A Evolução Funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

I - Progressão Vertical; e

II - Progressão Horizontal.

Art. 14 A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para:

I - Progressão Vertical de 5% dos servidores de cada Grupo, a cada processo; e

II - Progressão Horizontal de 20% dos servidores de cada Grupo, a cada processo.

§ 1º As verbas destinadas à Progressão Vertical e à Progressão Horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas na lei orçamentária, até o limite de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do ano anterior.

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será distribuída entre os Grupos, de acordo com a massa salarial de cada um desses.

§ 3º Eventuais sobras poderão ser utilizadas na Evolução Funcional dos Grupos que tiverem mais servidores habilitados.

Art. 15 Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em 1º de março de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.

§ 1º Os servidores serão classificados em lista para a seleção daqueles que serão beneficiados com a progressão, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 2º Em caso de empate será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;

III - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;

IV - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados na administração direta.

Art. 16 Fica criada a Comissão Técnica de Gestão de Carreiras, com os seguintes membros, nomeados pelo Prefeito Municipal:

I - o Secretário Municipal de Recursos Humanos, que exercerá a presidência da Comissão;

II - 03 (três) servidores efetivos da Secretaria Municipal de Recursos Humanos e seus respectivos suplentes;

III - 1 (um) servidor efetivo da Secretaria Municipal de Educação e seu respectivo suplente;

IV - 1 (um) servidor efetivo da Secretaria Municipal de Saúde e seu respectivo suplente;

V - 1 (um) servidor efetivo da Secretaria Municipal de Cooperação nos Assuntos de Segurança Pública e seu respectivo suplente.

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 1º Os servidores integrantes da Comissão Técnica de Gestão de Carreiras serão indicados pelos titulares das respectivas Pastas.

§ 2º A Comissão delibera por maioria simples e seu presidente só vota em caso de empate.

§ 3º Compete à Comissão Técnica de Gestão de Carreiras:

I - julgar os recursos dos servidores relativos à Avaliação de Desempenho;

II - avaliar a pertinência dos cursos que se pretende utilizar para fins de Evolução Funcional; e

III - acompanhar os processos de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho;

IV - criar grupos de trabalho para acompanhamento, análise e avaliação de títulos.

§ 4º A Comissão Técnica de Gestão de Carreiras poderá, a qualquer tempo:

I - utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado;

II - realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fi m de corrigir erros e/ou omissões; e

III - convocar servidor para prestar informações ou participação opinativa, sem direito a voto.

Art. 17 São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do § 3º do art. 16 desta Lei:

I - o recurso deve ser protocolizado pelo servidor em até 10 (dez) dias, contados da ciência da Avaliação de Desempenho;

II - somente o servidor pode recorrer da sua Avaliação de Desempenho;

III - o recurso só será provido quando a Avaliação de Desempenho:

a) não tiver sido executada na forma prevista no regulamento;
b) tiver sido manifestamente injusta;
c) tiver se baseado em fatos comprovadamente inverídicos.

Art. 18 Os trabalhos da Comissão Técnica de Gestão de Carreiras serão regulamentados por Decreto.

Art. 19 O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:

I - será contado a partir da data do efeito financeiro da última Progressão Horizontal obtida até a data do efeito financeiro da Progressão Horizontal em que está concorrendo o servidor;

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

II - somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição a contagem dos períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, ininterruptos ou não, exceto:

a) nos casos de licença maternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente; e
b) nos casos de afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a 06 (seis) meses, ininterruptos ou não.

§ 1º O servidor não será avaliado nos casos de licenças e afastamentos acima, quando somados, ultrapassarem 6 (seis) meses.

§ 2º Não prejudicam a contagem de tempo para os interstícios necessários à Evolução Funcional:

I - a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na administração direta do Município, no Hospital Municipal Dr. Mário Gatti ou no CAMPREV; e

II - o afastamento para Junta Militar ou Junta Eleitoral.

Seção II
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 20 A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.

Art. 21 Está habilitado à Progressão Vertical o servidor:

I - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior, nos últimos 03 (três) anos;

II - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Nível em que se encontra;

III - que tiver obtido desempenho superior à média do Grupo a que pertence, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho; e

IV - que tiver pelo menos uma das qualificações exigida no Anexo IV para o Nível, observado o disposto no art. 22 desta Lei.

Parágrafo Único - A média a que se refere o inciso III do "caput" deste artigo é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho e/ou na Avaliação Especial de Desempenho, em cada Grupo, não podendo ser inferior a 7 (sete) pontos.

Art. 22 A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, disposta no Anexo IV, pode ser obtida mediante:

I - Graduação;

II - Titulação;

III - Capacitação.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 1º A Graduação e a Titulação:

I - devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;

II - têm validade indeterminada para os fins desta Lei;

III - não podem ser utilizadas mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;

IV - não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo, exceto em casos específicos,

conforme previsto em decreto;

V - não podem ter sido utilizadas para fins de enquadramento.

§ 2º A Capacitação:

I - deve ser previamente aprovada pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos;

II - deve ser utilizada no prazo máximo de 05 (cinco) anos, contado da data do certificado de conclusão até a data dos efeitos financeiros da progressão;

III - pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas as cargas horárias mínimas por curso:

a) Grupos A, B e C: 40 (quarenta) horas;
b) Grupos D, E e F: 60 (sessenta) horas;
c) Grupos G, H, I, J e K: 180 (cento e oitenta) horas.

IV - não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional.

§ 3º O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não for beneficiado por esta em razão da inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira, poderá fazer uso dos cursos realizados independentemente do prazo estabelecido no inciso II do § 2º deste artigo.

§ 4º A Qualificação deve ser pertinente com as atribuições do cargo, exceto no caso de graduação para os cargos de Nível Médio.

Seção III
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 23 A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro imediatamente superior, dentro do mesmo nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho.

Art. 24 Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor:

I - que não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior, nos últimos 03 (três) anos;

II - que não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

III - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Grau em que se encontra;

IV - que tiver obtido desempenho superior a média do Grupo, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

Parágrafo Único - A média a que se refere o inciso IV deste artigo é obtida a partir da soma das notas obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo, não podendo ser inferior a 7 (sete) pontos.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

CAPÍTULO V
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25 Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do servidor, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Evolução Funcional.

Parágrafo Único - Compete à Secretaria Municipal de Recursos Humanos a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 26 O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme dispõe o art. 41, § 4º da Constituição Federal;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 27 A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:

I - Evolução da Qualificação;

II - Avaliação Funcional; e

III - Assiduidade.

§ 1º A Evolução da Qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do servidor, indicados pela Secretaria, ou identificados nos processos de Avaliação Funcional e será pontuada conforme tabela constante do Anexo V.

§ 2º A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Prefeitura e do órgão em que o servidor estiver em exercício.

§ 3º A Assiduidade será mensurada anualmente, conforme a escala abaixo:

I - nenhuma falta: 10 (dez) pontos;

II - até 02 (duas) faltas: 05 (cinco) pontos;

III - de 03 (três) a 04 (quatro) faltas: 03 (três) pontos;

IV - igual ou superior a 05 (cinco) faltas: 0 (zero) pontos.

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 28 O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo de 12 (doze) meses contados da publicação desta Lei.

CAPÍTULO VI
DA SAÚDE

Art. 29 A critério da Administração, os titulares de cargos de médico e de dentista podem ter jornadas de 12 (doze), 20 (vinte), 24 (vinte e quatro), 30 (trinta) ou 36 (trinta e seis) horas semanais.

Parágrafo Único - Os vencimentos serão pagos de forma proporcional à jornada atribuída.

Art. 30 Os servidores do Quadro de Cargos da Saúde perceberão Prêmio Produtividade, a ser regulamentado em Decreto, com base nos seguintes fatores:

I - procedimentos executados;

II - padrão de atendimento;

III - vulnerabilidade social relativa à localização da unidade de trabalho;

IV - tipo de instalação.

Parágrafo Único - O Prêmio Produtividade é extensivo:

I - aos servidores que desempenhem atividades em programa específico da saúde, em unidades da Secretaria Municipal de Saúde e no Hospital Municipal Dr. Mário Gatti; e

II - aos contratados temporários.

Art. 31 Os servidores lotados na Secretaria Municipal de Saúde poderão ser designados como Autoridade Sanitária, mediante portaria do Prefeito Municipal.

§ 1º A designação de Autoridade Sanitária implica em:

I - vedação do exercício de sua profissão em caráter privado ou em outro cargo público, ainda que em outro ente, no Município, quando houver conflito de interesses;

II - atribuições para aplicação e fiscalização do cumprimento do Código Sanitário e demais disposições sanitárias; e

III - possibilidade de convocação e exercício de suas atribuições em dias e horários distintos da jornada.

§ 2º Em razão das características dispostas no parágrafo anterior, os servidores designados na forma deste artigo perceberão Gratificação de Autoridade Sanitária (GAS), correspondente a:

I - 20% (vinte por cento) do vencimento inicial do Grupo G, para os servidores designados como Autoridade Sanitária I;

II - 30% (trinta por cento) do vencimento inicial do Grupo G, para os servidores designados como Autoridade Sanitária II, III e IV.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 3º As Autoridades Sanitárias serão designadas por gradação de responsabilidade, cujas atribuições serão definidas em Decreto, observados os seguintes limites:

I - Autoridade Sanitária I: até 60 (sessenta) servidores de Nível Médio ou Técnico;

II - Autoridade Sanitária II: até 90 (noventa)servidores de Nível Superior;

III - Autoridade Sanitária III: até 18 (dezoito)servidores de Nível Superior;

IV - Autoridade Sanitária IV: 1 (um) servidor, responsável pela coordenação da Vigilância em Saúde do Município.

§ 4º A Gratificação de Autoridade Sanitária será paga com recursos SUS e depende de aprovação do regulamento pelo Conselho Municipal de Saúde.

§ 5º Farão jus à gratificação prevista no § 2º deste artigo os servidores lotados nos seguintes serviços de vigilância:

I - Coordenadoria de Vigilância em Saúde - COVISA;

II - VISAs Distritais;

III - Centro de Controle de Zoonoses - CCZ; e

III - Centro de Referência em Saúde do Trabalhador - CRST.

Art. 32 Perceberão Adicional de Atendimento Emergencial os titulares de cargo de médico do Quadro de Cargos da Saúde que prestam serviços de atendimento emergencial em regime de plantão, em determinadas unidades ou serviços de Saúde, correspondente a:

I - 2,5% (dois e meio por cento) do vencimento correspondente ao Grau A, Nível I, do Grupo K, da Tabela de Vencimento do médico em jornada de 36 horas semanais, para cada plantão de 12 (doze) horas;

II - 7,5% (sete e meio por cento) do vencimento correspondente ao Grau A, Nível I, do Grupo K, da Tabela de Vencimento do médico em jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais, para cada plantão de 12 (doze) horas prestado em fi m de semana ou em dia ou véspera de Carnaval, Natal e Ano Novo.

§ 1º O adicional de Atendimento Emergencial será pago proporcionalmente à duração dos plantões prestados.

§ 2º O pagamento do Adicional de Atendimento Emergencial depende de regulamentação em Decreto que defina:

I - as unidades e serviços de caráter emergencial em que deve estar lotado o médico;

II - o período considerado como fi m de semana.

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 33 Os titulares de cargo de médico, vinculados ao Quadro de Cargos da Saúde que estiverem em serviços de Urgência e Emergência, trabalhando em regime de plantão, poderão prestar serviços em plantões fora de sua escala, em regime de substituição.

Parágrafo Único - Os plantões em substituição, na forma do "caput", serão remunerados mediante atribuição de carga suplementar, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, cujo valor-hora correspondente ao Padrão do servidor é considerado vencimento para todos os fins.

Art. 34 Os servidores estaduais, federais ou de outros municípios que tenham sido cedidos ao Município de Campinas, através de convênio para execução de ações do SUS, poderão perceber complementação

financeira, correspondente à diferença entre o vencimento percebido na origem e o vencimento inicial do cargo correspondente na estrutura de cargos do Município de Campinas.

§ 1º A complementação financeira é paga com recursos provenientes do SUS mediante:

I - elaboração de proposta técnica pelas secretarias municipais responsáveis pela gestão de pessoal e pela saúde;

II - apreciação da proposta prevista no inciso anterior pelo Conselho Municipal de Saúde; e

III - encaminhamento da proposta aprovada pelo Conselho Municipal de Saúde para decisão final do Prefeito Municipal.

§ 2º Os servidores de que trata o "caput" deste artigo:

I - podem perceber as demais parcelas remuneratórias devidas aos servidores, observando- se o disposto no parágrafo anterior e as seguintes regras:

a) as parcelas de valor fixo corresponderão à diferença entre o percebido pelo municipalizado na origem e o pago pela Prefeitura Municipal de Campinas;

b) as parcelas calculadas sobre o vencimento serão calculadas sobre o valor da complementação financeira.

II - podem ser designados para funções de confiança ou nomeados para cargos em comissão no Município;

III - terão direito à evolução funcional, com recursos oriundos do SUS, mediante prévia análise do Conselho Municipal de Saúde.

§ 3º Os servidores municipalizados possuem vínculo jurídico com o órgão de origem e suas atividades junto à Prefeitura Municipal de Campinas são exercidas em caráter precário e restritas aos termos do respectivo convênio.

Art. 35 É vedada a utilização dos recursos provenientes do SUS para pagamento de gratificação e complementação salarial, sem a prévia apreciação e aprovação das Secretarias Municipais de Recursos Humanos, de Saúde e do Conselho Municipal de Saúde.

CAPÍTULO VII
DOS PROCURADORES

Art. 36 Os titulares do cargo de Procurador Municipal, mediante opção expressa por dedicação exclusiva ao Município de Campinas, ressalvada a possibilidade de patrocínio de causas em nome próprio ou de parentes de até 4º (quarto) grau, farão jus à Gratificação de Incentivo à Produtividade do Procurador (GIPP), de acordo com os seguintes critérios:

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

I - pagamento de gratificação de R$ 1.000,00 (um mil reais) se atingida a arrecadação de R$ 100.000,00 (cem mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais;

II - pagamento de gratificação de R$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) se atingida a arrecadação de R$ 150.000,00 (cento e cinqüenta mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de

acordos ou decisões judiciais;

III - pagamento de gratificação de R$ 1.750,00 (um mil, setecentos e cinqüenta reais) se atingida a arrecadação de R$ 175.000,00 (cento e setenta e cinco mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais;

IV - pagamento de gratificação de R$ 2.000,00 (dois mil reais) se atingida a arrecadação de R$ 225.000,00 (duzentos e vinte e cinco mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais ;

V - pagamento de gratificação de R$ 2.250,00 (dois mil, duzentos e cinqüenta reais) se atingida a arrecadação de R$ 275.000,00 (duzentos e setenta e cinco mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais;

VI - pagamento de gratificação de R$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) se atingida a arrecadação de R$ 325.000,00 (trezentos e vinte e cinco mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais;

VII - pagamento de gratificação de R$ 2.750,00 (dois mil, setecentos e cinqüenta reais) se atingida a arrecadação de R$ 350.000,00 (trezentos e cinqüenta mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais;

VIII - pagamento de gratificação de R$ 3.000,00 (três mil reais) se atingida a arrecadação de R$ 450.000,00 (quatrocentos e cinqüenta mil reais), a título de honorários advocatícios decorrentes de acordos ou decisões judiciais .

§ 1º A gratificação de que trata este artigo será devida aos procuradores que estiverem em efetivo exercício junto à administração direta e às autarquias do Município, não sendo devidas em quaisquer afastamentos acima de 15 (quinze) dias, ainda que remunerados, salvo férias e licença-prêmio.

§ 2º Os valores previstos nos incisos do "caput" deste artigo serão corrigidos de acordo com a variação da Unidade Fiscal de Campinas (UFIC) ou outro índice que venha a substituí-la.

CAPÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I
DO ENQUADRAMENTO

Art. 97 - Ficam os cargos alterados e renomeados na conformidade dos anexos VI-A, VI-B e VII desta Lei, observadas as seguintes regras:

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

I - os cargos considerados na coluna "Situação Anterior" são aqueles definidos na Lei nº 9.340/97;

II - os cargos constantes da coluna "Situação Anterior" ficam com a denominação mantida ou alterada para a constante da coluna "Situação Nova";

III - ficam criados os cargos constantes na coluna "Situação Nova" sem correspondência na coluna "Situação Anterior".

Art. 38 Os atuais ocupantes dos cargos públicos do Município serão enquadrados nos cargos definidos pelos anexos VI-A, VI-B, VII e VIII, considerando o cargo ocupado em 29 de junho de 2004 ou o seu correspondente;

I - no nível:

a) servidores optantes da Lei nº 12.012/04, conforme art. 44 desta Lei;
b) servidores não optantes da Lei nº 12.012/04, no Nível I;

II - no Grau:

a) A: os servidores que tiverem até 05 (cinco) anos de efetivo exercício no Município;
b) B: os servidores que tiverem mais de 05 (cinco) anos até 10 (dez) anos de efetivo exercício no Município;
c) C: os servidores que tiverem mais de 10 (dez) até 15 (quinze) anos de efetivo exercício no Município;
d) D: os servidores que tiverem mais de 15 (quinze) anos até 20 (vinte) anos de efetivo exercício no Município.
e) E: os servidores que tiverem mais de 20 (vinte) anos até 25 (vinte e cinco) anos de efetivo exercício no Município;
f) F: os servidores que tiverem mais de 25(vinte e cinco) anos até 30(trinta) anos de efetivo exercício no Município;
g) G: os servidores que tiverem mais de 30 (trinta) anos de efetivo exercício no Município.

§ 1º Na aplicação do inciso II deste artigo, será considerado o tempo de efetivo exercício completado no último dia do mês da publicação desta Lei.

§ 2º O servidor empossado no cargo após 29 de junho de 2004 será enquadrado no cargo correspondente, conforme tabela do Anexo VII.

§ 3º O enquadramento no cargo de Auxiliar de Enfermagem se dará no nível 2 do Grupo C.

§ 4º O enquadramento do servidor titular do cargo de Auxiliar de Enfermagem com ensino médio completo se dará no nível 3 do Grupo C.

Art. 39 Para os 03 (três) primeiros processos de Progressão Vertical, observado o disposto no § 1º do art. 14 desta Lei, deverá ser assegurada previsão orçamentária de 20% (vinte por cento) para progressão dos servidores de cada Grupo.

§ 1º Para aplicação do disposto no "caput" deste artigo, serão considerados válidos:

I - para os servidores não optantes da Lei Municipal nº 12.012/04, apenas os títulos referentes a cursos concluídos até 13 de abril de 2007;

II - para os servidores enquadrados na Lei Municipal nº 12.012/04, inclusive os beneficiados pelo disposto no art. 44 desta Lei, apenas os títulos referentes a cursos concluídos após o enquadramento na Lei Municipal nº 12.012/04 até 13 de abril de 2007;

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 2º A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será distribuída entre os Grupos, de acordo com a massa salarial de cada um desses.

§ 3º Eventuais sobras poderão ser utilizadas na Evolução Funcional dos Grupos que tiverem mais

servidores habilitados.

Art. 40 Ficam absorvidas pelo vencimento base as seguintes parcelas:

I - Vantagem pessoal incorporada, prevista na Lei nº 5.767/87;

II - Lei Laselva;

III - Auxílio transporte incorporado na forma de complemento salarial, previsto na Lei nº 8.340/95;

IV - SUS incorporado, previsto na Lei nº 7.510/93;

V - Adicional noturno incorporado HMMG, previsto na Lei nº 8.413/95;

VI - Hora extra incorporada HMMG, prevista na Lei nº 7.510/93;

VII - Quebra de caixa, previsto na Lei nº 5.767/87;

VIII - Garantia de remuneração mínima;

IX - Complemento de salário;

X - Gratificação SAMIM-CRTCA, prevista na Lei nº 8.340/95;

XI - As verbas de descanso semanal remunerado, previstas nas Leis nº 5.767/87 e nº 6.767/91;

XII - Diferença para piso salarial, prevista na Lei nº 10.567/00;

XIII - A antecipação prevista na Lei nº 11.267/02;

XIV - A parcela fixa a que se refere o § 4º do art. 2º da Lei nº 7.572/93, alterada pela Lei nº 9.317/97.

Art. 41 As parcelas a seguir discriminadas serão pagas integralmente em rubricas separadas:

I - Adicional de Atendimento de Emergência, previsto na Lei Municipal nº 8.451/95;

II - Condições Adversas de Trabalho, previstas no Decreto nº 12.455/96;

III - Resgate, previsto na Lei nº 7.802/94;

IV - Gratificação Incorporada, prevista na Lei nº 7.802/94; e

V - Prêmio Produtividade, previsto na Lei nº 7.510/93 e regulamentado por esta Lei.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade.

§ 1º Somente após a separação das verbas referidas no "caput" deste artigo é que será apurado o vencimento do servidor para fins de enquadramento e aplicação do disposto no art. 42 desta Lei.

§ 2º As parcelas referidas nos incisos III e IV deste artigo têm valor fixo que corresponderá ao valor nominal pago no mês de agosto de 2004, sobre as quais incidirão os reajustes gerais.

Art. 42 Ficam criadas:

I - Vantagem Pessoal de Enquadramento I - VPE I: correspondente à diferença a menor eventualmente

existente entre o vencimento base percebido após o enquadramento nesta Lei e o vencimento base do servidor somado às parcelas descritas no art. 40 desta Lei percebidos antes da entrada em vigor da Lei nº 12.012/04;

II - Vantagem Pessoal de Enquadramento II - VPE II: correspondente à diferença a menor eventualmente existente entre a remuneração percebida após o enquadramento nesta Lei e a remuneração percebida na estrutura de vencimentos da Lei nº 12.012/04, subtraídos o valor eventualmente apurado na forma do inciso anterior, as vantagens de caráter transitório e os valores pagos a título de função gratificada e de cargo em comissão.

§ 1º As vantagens pessoais previstas nos incisos I e II deste artigo compõem o vencimento do servidor para fins de cálculo de férias, 13º (décimo terceiro) salário, aposentadoria e disponibilidade, ainda que pagas em rubricas separadas, incidindo sobre a Vantagem Pessoal de Enquadramento I - VPE I o adicional por tempo de serviço, a sexta-parte, e o Prêmio Produtividade de que trata o art. 3º e o art. 12 da Lei nº 9.146, de 16 de dezembro de 1996.

§ 2º Todos os ganhos relativos aos vencimentos dos servidores, decorrentes do enquadramento realizado com fundamento na Lei nº 12.012/04, serão mantidos através da vantagem referida no inciso II deste artigo.

§ 3º Sobre as vantagens pessoais previstas nos incisos I e II deste artigo incidirão os reajustes gerais concedidos aos servidores.

Art. 43 O prazo para o enquadramento dos servidores é de até 270 (duzentos e setenta) dias, a contar da data da publicação desta Lei.

Parágrafo Único - Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da publicação desta Lei.

Art. 44 No prazo previsto no art. 43 desta Lei, deverá ser revisto e finalizado o processo de enquadramento dos servidores optantes na estrutura aprovada pela Lei nº 12.012/04, observando-se:

I - a revisão de todos os procedimentos adotados, conforme as regras estipuladas neste artigo;

II - a formalização, constituição e funcionamento da Comissão Técnica de Gestão de Carreiras instituída por esta Lei, que passa a ter as atribuições previstas na Lei nº 12.012/04 para o Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal e para a Comissão de Análise do Enquadramento;

III - a edição do regulamento previsto no art. 49, § 3º, da Lei nº 12.012/04 pela Comissão Técnica de Gestão de Carreiras;

IV - aplicação das regras estipuladas no artigo 49 da Lei nº 12.012/04 para o enquadramento no nível de capacitação; e

V - a vedação ao enquadramento em outro cargo por desvio de função.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 1º Para a aplicação do disposto neste artigo, serão consideradas válidas as opções efetuadas no prazo previsto no art. 114, "caput", da Lei nº 12.012/04.

§ 2º Para o caso dos servidores que não retiraram seus demonstrativos de enquadramento até a edição da Portaria nº 64.494, de 25 de setembro de 2004, serão consideradas válidas as opções efetuadas até 20 de setembro de 2005.

§ 3º Na aplicação da segunda fase do enquadramento na Lei Municipal nº 12.012/04, prevista em seu art. 116, II, b:

I - serão considerados válidos apenas os títulos e certificados de capacitação referentes a cursos concluídos até:

a) 31 de dezembro de 2004, para os servidores enquadrados até 60 (sessenta) dias do fi m do exercício de 2004, nos termos do art. 116, § 4º, I, "a", da Lei nº 12.012/04;

b) 30 de março de 2005, para os servidores enquadrados nos últimos 60 (sessenta) dias do exercício de 2004, nos termos do art. 116, § 4º, I, "b", da Lei nº 12.012/04;

II - para os servidores optantes que não foram enquadrados na Lei nº 12.012/04, respeitado o disposto nos parágrafos anteriores deste artigo, serão considerados válidos apenas os títulos e certificados de capacitação referentes a cursos concluídos até 120 (cento e vinte) dias contados a partir da data da opção, nos termos do art. 116, § 2º, VI, "a" e § 4º, I,"c" da citada lei.

§ 4º Títulos utilizados para enquadramento não serão considerados para efeito de evolução funcional.

Seção II
DO QUADRO SUPLEMENTAR

Art. 45 O Quadro Suplementar é o constante do Anexo VIII desta Lei, ao qual aplicam- se as normas deste Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, inclusive quanto à Evolução Funcional.

§ 1º Os cargos do Quadro Suplementar serão extintos na sua vacância.

§ 2º Os servidores vinculados ao Quadro Suplementar de Cargos serão remunerados pela Tabela de Vencimento correspondente ao Grupo referido no Anexo VIII desta Lei.

§ 3º Ficam extintos os cargos do Quadro Suplementar que estiverem vagos na data da publicação desta Lei.

§ 4º Na composição do Quadro Suplementar estão referenciados:

I - cargos constantes da consolidação Lei nº 9.340/97, desconsiderando-se as alterações promovidas pela Lei nº 12.012/04; e

II - cargos criados pela Lei nº 12.012/04, considerando-se a especialidade correspondente.

§ 5º Os titulares de cargo de monitor têm jornada de 32 (trinta e duas) horas semanais, devendo cumprir 30 (trinta) horas em serviço e 2 (duas) horas de formação, conforme regulamento.

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Seção III
DOS INATIVOS E PENSIONISTAS

Art. 46 Os inativos e pensionistas com paridade ou vinculação ao vencimento do cargo terão seus

proventos calculados de acordo com as seguintes regras:

I - o seu provento será equiparado ao Padrão correspondente nas Tabelas de Vencimento desta Lei, considerando-se:

a) o cargo ocupado antes da inatividade, de acordo com o Anexo IX desta Lei ou o cargo previsto na Lei nº 9.340/97, e o correspondente na estrutura de cargos aprovada por esta Lei, considerando-se o histórico de alterações;

b) Nível I;

c) o Grau com vencimento idêntico ou imediatamente superior ao provento percebido;

II - aplicam-se as regras do art. 40 e 41 desta Lei;

III - aplicam-se as regras desta Lei referentes à:

a) Vantagem Pessoal de Enquadramento I - VPE I;

b) Vantagem Pessoal de Enquadramento II - VPE II;

IV - não se aplicam as regras de enquadramento e de carreira desta Lei.

Parágrafo Único - Todos os atos relativos à definição de proventos dos inativos com fundamento na Lei nº 12.012/04 serão revistos pelo CAMPREV antes da aplicação do disposto no "caput" deste artigo, no prazo de 06 (seis) meses contados da publicação desta Lei.

Seção IV
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 47 Constará do demonstrativo de vencimentos o Nível e Grau em que está enquadrado o servidor.

Art. 48 Os servidores titulares do cargo de Condutor de Veículos e Máquinas que forem designados, mediante portaria do Secretário Municipal de Recursos Humanos, para conduzirem veículos de urgência no âmbito dos serviços de saúde do Município perceberão adicional de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base enquanto estiverem no exercício desta função.

Art. 49 Os cargos de Atendente de Enfermagem, Atendente Hospitalar e Auxiliar de Saúde Pública ficam extintos em 06 (seis) meses contados da data da publicação desta Lei, aplicando-se aos seus ocupantes o disposto no § 3º do art. 41 da Constituição Federal.

Art. 50 As contratações para atender necessidades temporárias obedecem à legislação própria do Município.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

§ 1º A denominação das funções objeto de contratos temporários fica alterada em função da nova denominação de cargos definida nesta Lei.

§ 2º Os contratados temporários serão remunerados pelo Nível e Grau inicial do cargo correspondente.

§ 3º Não se aplicam aos contratos temporários as regras de Evolução Funcional.

§ 4º Não se aplicam as regras deste artigo aos contratados temporários e aos processos seletivos em

andamento na data da publicação desta Lei.

Art. 51 Aos servidores que desempenhem função-atividade, denominada cargo, nos termos do art. 130, § 2º, da Lei Orgânica do Município, não se aplica a exigência de estabilidade, para fins de Evolução Funcional.

Art. 52 Esta lei não se aplica aos cargos de Técnico Especialista.

Art. 53 Fica alterado o art. 1º da Lei nº 7.572, de 23 de julho de 1993, que passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º Os honorários advocatícios, recebidos em decorrência de sucumbência, nos feitos e acordos em que o Município for parte, serão destinados aos seus Procuradores, em atividade e inativos, nos termos do art. 3º, § 1º da Lei Federal nº 8.906, de 04 de julho de 1994. (NR)

Parágrafo Único - Nos feitos e acordos em que as autarquias municipais são representadas por procuradores do Município, os honorários advocatícios serão destinados na forma do caput deste artigo." (NR)

Art. 54 Ficam alterados os artigos 3º, 5º e 12 da Lei nº 9.146, de 16 de dezembro de 1996, que passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 3º O prêmio de produtividade a que faz jus o Auditor Fiscal Tributário Municipal, o Agente Fiscal Tributário e o Agente do Tesouro Municipal, é devido em razão do desempenho individual e do incremento da receita tributária própria da Prefeitura Municipal de Campinas, na forma estabelecida nesta Lei, a saber: (NR)

I - parcela habitual mensal, no valor correspondente a até 85% do respectivo padrão salarial do Auditor Fiscal Tributário Municipal, do Agente Fiscal Tributário e do Agente do Tesouro Municipal apurada com base no esforço individual, mensalmente avaliado, na forma estabelecida em decreto do Executivo, incorporável na forma da legislação municipal pertinente, observado o limite máximo de 85 % mês para 100 (cem) pontos/mês." (NR)

...

"Art. 5º A parcela de incentivo à produtividade quadrimestral extraordinária será devida desde que atingido o limite mínimo de 400 (quatrocentos) pontos de produtividade do Auditor Fiscal Tributário Municipal, do Agente Fiscal Tributário e do Agente do Tesouro Municipal, os quais serão apurados e totalizados nos seguintes quadrimestres de referência: (NR)

I - de dezembro a março; (NR)

II - abril a julho; e (NR)

III - de agosto a novembro de cada exercício." (NR)

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

"Art. 12 - O valor do prêmio produtividade devido ao Agente de Fiscalização passa a ser de até 85% (oitenta e cinco por cento) do padrão salarial, apurado com base no desempenho individual do servidor."

Art. 55 Os benefícios decorrentes do enquadramento com base na Lei nº 12.012/04 somente poderão ser suprimidos mediante ato administrativo decorrente da apuração de erro no enquadramento ou decisão judicial.

Art. 56 As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias, consignadas no orçamento de 2008.

Parágrafo Único - A aplicação do disposto no § 2º do art. 31 será imediata, mediante regulamento aprovado pelo Conselho Municipal de Saúde.

Art. 57 O Município poderá criar por lei específica prêmio vinculado ao incremento da arrecadação para os servidores lotados na Secretaria Municipal de Finanças e na Secretaria Municipal de Urbanismo.

Art. 58 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 59 Esta Lei consolida os cargos efetivos criados no âmbito da administração direta da Prefeitura Municipal de Campinas, com exceção dos cargos próprios do Magistério, da Orquestra Sinfônica Municipal e da Guarda Municipal, e revoga as disposições em contrário, em especial:

I - artigos 1 a 44 e 46 e seguintes da Lei nº 5.767/87;

II - Lei nº 6.767/91;

III - artigos 1º a 25 e 33 e seguintes da Lei nº 7.510/93;

IV - artigos 1º a 24 e 26 e seguintes da Lei nº 8.340/95;

V - Lei nº 6.339/90;

VI - Lei nº 6.340/90;

VII - Lei nº 6.684/91; e

VIII - Lei nº 12.012/04, observado o disposto no artigo 43 desta Lei.

Parágrafo Único - Os cargos da administração direta não mencionados nesta Lei ou nas legislações específicas do Magistério, da Orquestra Sinfônica Municipal ou da Guarda Municipal ficam extintos na data da publicação desta Lei.

Campinas, 28 de junho de 2007

DR. HÉLIO DE OLIVEIRA SANTOS
Prefeito Municipal

AURÉLIO JOSÉ CLÁUDIO
Presidente

RIVAIL EUCLIDES PEXE
1º Secretário

CAMPOS FILHO
2º Secretário

Download Anexo: Plano de Cargos e Carreiras de Campinas-SP ***(www.leismunicipais.com.brhttps://s3.amazonaws.com/municipais/anexos/campinas-sp/2007/anexo-lei-ordinaria-12985-2007-campinas-sp-1.zip?X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAI4GGM64DHHZJ3HAA%2F20221212%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20221212T180108Z&X-Amz-Expires=900&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=e297b909adf0ad26dc44c95126e278aa30c80f250a9897f7a085b4ef8fd3ffe1)***

Valorizamos sua privacidade
Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 26/05/2008

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Titulação e Evolução Funcional

Março/2017

Sumário

Titulação 3
- **Conceito** 3
- **Finalidades** 3

Progressão Vertical – Quadro Geral e Saúde 3
Progressão Vertical – Magistério 4
Progressão Vertical – Guarda Municipal 4
Avaliação Periódica de Desempenho 5
Exemplo de período de validade de cursos de capacitação e congresso 5
Tabela de pontuação das capacitações 6
Exemplo de somatória de pontuação 6
Informações Importantes 6
Listagem de Documentos 8
Evolução Funcional 9
- **Conceito/Objetivo** 9
- **Finalidade** 9
- **Limites** 9

Média do Servidor e do Grupo 10
Progressão Horizontal 10
Progressão Vertical 10
- **Quadro Geral e Saúde** 10
- **Magistério** 11
- **Orquestra Sinfônica** 11
- **Guarda Municipal** 11

Classificação 13
Interstício 13
Orçamento 15
Sobras 15
Legislação Vigente 16
Cargos e Grupos 17

Titulação

Conceito

Título: certificados e/ou diplomas obtidos no sistema regular de ensino, quando da conclusão de Ensino Médio, Técnico, Superior, Especialização, Residência Médica, Mestrado e Doutorado.
Capacitação: cursos livres não regulamentados pelo Conselho Nacional de Educação (CNE) e Ministério da Educação (MEC).

Finalidades

Os títulos, cursos de capacitação e congresso podem ser utilizados para pontuação dentro da Avaliação Periódica de Desempenho e/ou para a Progressão Vertical, de acordo com cada Lei.

Previsão de títulos para Progressão Vertical dos Quadros:
- Geral e Saúde;
- Magistério;
- Guarda Municipal.

Previsão de títulos para Avaliação Periódica de Desempenho dos Quadros:
- Geral e Saúde;
- Magistério;
- Orquestra Sinfônica.

Progressão Vertical – Quadro Geral e Saúde

- **Grupos A, B e C:**

Progressão para o Nível 2: curso de capacitação de 120 horas, podendo ser obtido através da somatória de cursos de no mínimo 40 horas.

Progressão para o Nível 3: Ensino Médio ou Equivalente.

- **Grupos D e E:**

Progressão para o Nível 2:

Curso de Educação Profissional em Nível Técnico;

Curso de capacitação de 240 horas, podendo ser obtido através da somatória de cursos de no mínimo 60 horas.

Progressão para o Nível 3: curso de Nível Superior.

- **Grupo F:**

Progressão para o Nível 2: curso de capacitação de 360 horas, podendo ser obtido através da somatória de cursos de no mínimo 60 horas.

Progressão para o Nível 3: curso de Nível Superior.

- **Grupos G, H, I, J e K:**

Progressão para o nível 2:

Um curso de pós-graduação lato sensu com título de Especialização;

Curso de Capacitação de 360 horas, podendo ser obtido através da somatória de cursos de no mínimo 180 horas.

Progressão para o nível 3:

Um curso de pós-graduação stricto sensu com título de Mestre;

Dois cursos de pós graduação lato sensu com título de Especialização;

Curso de Capacitação de 720 horas, podendo ser obtido através da somatória de cursos de no mínimo 180 horas.

Progressão para o nível 4:

Um curso de Pós Graduação stricto sensu com título de Doutor;

Três Cursos de pós graduação lato sensu com título de Especialização;

Curso de Capacitação de 1.080 horas, podendo ser obtido através da somatória de cursos de no mínimo 180 horas.

Progressão Vertical – Magistério

Progressão para o Nível 2 do Grupo D-A: **licenciatura curta**;

Progressão para o Nível 3 do Grupo D-A: **licenciatura plena em Pedagogia ou Normal Superior;**

Progressão para o Nível 4 do Grupo D-A e Nível 2 dos demais grupos: **curso de pós-graduação lato sensu com título de especialização;**

Progressão para o Nível 5 do Grupo D-A e Nível 3 dos demais grupos: **curso de pós-graduação stricto sensu com título de mestrado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições, com defesa e aprovação de dissertação;**

Progressão para o nível 6 do Grupo D-A e Nível 4 dos demais grupos: **curso de pós-graduação stricto sensu com título de doutorado em educação ou área de conhecimento correlata ao desempenho de suas atribuições, com defesa e aprovação de tese.**

Progressão Vertical – Guarda Municipal

Curso de Ensino Superior em área (alteração realizada pela Lei nº 14.810, de 12 de maio de 2014 – publicado no Diário Oficial do Município de 13/05/2014).

Avaliação Periódica de Desempenho

Congressos e Cursos de Capacitação somarão pontos no quesito Evolução da Qualificação, da Avaliação Periódica de Desempenho dos servidores do Quadro Geral, Saúde, Magistério e Orquestra.

Os Congressos e Cursos de Capacitação devem seguir os seguintes parâmetros:
I – Ser previamente validado pela Comissão Técnica de Gestão de Carreiras;
II – Possuir carga horária de, no mínimo 20 horas, com exceção dos de Informática e Congresso;
III – Ter estrita compatibilidade com o cargo e com as áreas onde seja possível sua atuação como titular;
IV – Deve ser utilizado no prazo máximo de 5 (cinco) anos, contado da data do certificado de conclusão até a data dos efeitos financeiros da progressão.

Exemplo de período de validade de cursos de capacitação e congresso

Conclusão a partir de março/2012: Válido até a progressão em março/2017 ou se for utilizado antes;

Conclusão a partir de março/2013: Válido até a progressão em março/2018 ou se for utilizado antes;

Conclusão a partir de março/2014: Válido até a progressão em março/2019 ou se for utilizado antes;

Conclusão a partir de março/2015: Válido até a progressão em março/2020 ou se for utilizado antes.

Tabela de pontuação das capacitações

CURSOS DE QUALIFICAÇÃO	NOTA
CURSO DE 64 HORAS À 72 HORAS	5,00
CURSO DE 56 HORAS À 63 HORAS	4,38
CURSO DE 48 HORAS À 55 HORAS	3,75
CURSO DE 40 HORAS À 47 HORAS	3,13
CURSO DE 32 HORAS À 39 HORAS	2,50
CURSO DE 20 HORAS À 31 HORAS	1,88
CURSOS DE INFORMÁT. AVANÇADO	1,25
CURSOS DE INFORMÁT. BÁSICO	0,63
CONGRESSO INTERNACIONAL	0,63
CONGRESSO NACIONAL	0,38

Exemplo de somatória de pontuação

- 01 Congresso Nacional: **0,38**
- 01 Curso de Informática Avançado: **1,25**
- 02 Cursos de capacitação, com as seguintes cargas horárias:
  - 20,00 horas;
  - 25,00 horas.
  - Cursos de capacitação (45,00 horas – 20,00 + 25,00): **3,13**

Pontuação Total: 0,38 + 1,25 + 3,13 = 4,76.

Informações Importantes

Para os títulos de Ensino Técnico, Graduação, Mestrado e Doutorado, os diplomas devem conter o registro do curso.

O histórico escolar deve ser apresentado em todos os casos, exceto para Residência Médica, Residências em Saúde, Título de Especialista e Congresso.

Para os cursos de capacitação iniciados a partir de 01/04/2016, é obrigatória a apresentação do histórico, conteúdo programático, prospecto ou documento que informe o programa do curso.

Não poderá somar títulos de Mestrado com especialização ou com capacitação, bem como somar especialização com capacitação.

Período de entrega de documentos para avaliação de desempenho do quadro geral e saúde, magistério e orquestra sinfônica e progressão vertical do quadro geral e saúde: Até 31 de março do ano da avaliação.

Período de entrega de documentos para progressão vertical do magistério: Até 31 de dezembro do ano anterior à Progressão Vertical.

Para os documentos referentes à avaliação de desempenho do quadro geral e saúde, magistério e orquestra sinfônica e os referentes à progressão vertical do quadro geral e saúde, entregues após 01/04/2016, não é necessário apresentar cópia autenticada.

Para os documentos referentes à progressão vertical do magistério (graduação, especialização, mestrado ou doutorado), entregues até 31/12/2016, é necessário apresentar cópia autenticada. Para os documentos apresentados a partir de 01/01/2017, não é necessário apresentar cópia autenticada.

Somente serão validados para progressão os títulos e cursos de capacitação que não forem considerados como requisito de ingresso ou inerentes a atribuição do cargo.

Somente serão validados para fins de progressão e pontuação na avaliação de desempenho os títulos, capacitações e congressos que tenham estrita compatibilidade com o cargo do servidor e com as áreas onde seja possível sua atuação como titular (Anexo Único da Resolução 01/2012), exceto título de Ensino Superior para os cargos de nível médio situados nos grupos D e E.

A somatória de cursos de capacitação com carga horária inferior à 20 horas somente poderá ser realizada caso o curso tenha concluído antes de 01/04/2012.

Os títulos, cursos de capacitação e congressos internacionais devem possuir tradução juramentada.

Fórum, Encontro, Seminário, Palestra, Colóquio, Conclave, Workshop, Simpósio, Participação, Semana, Jornada, Mostra, Mesa Redonda, Conferência, Vivência, Evento, Comemoração, Parabenização, Apresentação de Trabalho, Tutoria, Grupo de Trabalho, Oficia e outros que não estejam configurados como cursos não serão analisados.

No Congresso, onde é possível escolher as atividades a serem desenvolvidas ou ministradas, o certificado será considerado como participação no mesmo. No caso de certificados diferentes referentes aos eventos do mesmo congresso, todos serão considerados como sendo um único congresso.

Não será considerado estágio e certificados de estudos realizados sob o **Regime de Estudante Especial**.

Informática Básica: Sistema Operacional (Windows, Linux, Unix e outros), Editor de Texto, Elaboração de Planilha, Internet Básico.

Informática Avançado: Apresentação de Slides, cursos de Programação, Banco de Dados, Desenhos Técnicos, Análise de Sistema e Design.

Listagem de Documentos

Ensino Médio: cópia do certificado e do histórico escolar;
Ensino Técnico: cópia do diploma registrado e do histórico escolar;
Graduação realizada no Brasil: cópia do diploma registrado e do histórico escolar;
Graduação realizada no exterior: cópia do diploma reconhecido e registrado por universidade brasileira, do histórico escolar ou programa do curso e da tradução juramentada dos documentos;
Especialização realizada no Brasil: cópia do certificado registrado e do histórico escolar;
Especialização realizada no Exterior: cópia do certificado, do histórico escolar ou programa do curso e da tradução juramentada dos documentos;
Mestrado ou Doutorado realizado no Brasil: cópia do diploma registrado e do histórico escolar;
Mestrado ou Doutorado realizado no Exterior: cópia do diploma reconhecido e registrado por universidade brasileira, do histórico escolar ou programa do curso e da tradução juramentada dos documentos;
Títulos de Aprimoramento Profissional – PAP: cópia do certificado e do histórico escolar ou programa do curso;
Títulos de Residência Médica: cópia do certificado;
Títulos de Residência Multiprofissional em Saúde: cópia do certificado;
Títulos de Residência em Área Profissional da Saúde: cópia do certificado;
Títulos de Especialista da Associação Médica Brasileira: cópia do certificado;
Título de Especialização Profissional, oferecido na forma de convênio com Ordens, Sociedades Nacionais ou Conselhos: cópia do certificado e do histórico escolar;
Congresso realizado no Brasil: cópia do certificado;
Cursos de Informática Básico e Avançado realizados no Brasil: cópia do certificado e histórico escolar, conteúdo programático, prospecto ou documento que informe o programa do curso;
Congresso realizado no Exterior: cópia do certificado e da tradução juramentada dos documentos;
Cursos de Informática Básico e Avançado realizados no Exterior: cópia do certificado, do histórico escolar, conteúdo programático, prospecto ou documento que informe o programa do curso e da tradução juramentada dos documentos;
Cursos de Capacitação realizados no Brasil: cópia do certificado com carga horária e do histórico escolar, conteúdo programático, prospecto ou documento que informe o programa do curso;
Cursos de Capacitação realizados no Exterior: cópia do certificado com carga horária, do histórico escolar, conteúdo programático, prospecto ou documento que informe o programa do curso e da tradução juramentada dos documentos.

Evolução Funcional

Conceito/Objetivo

Decreto nº 17.794, de 05 de Dezembro de 2012, regulamenta os processos de Evolução Funcional.
São objetivos da Evolução Funcional vinculada à capacitação contínua dos servidores municipais:
I - a valorização do servidor público municipal através da oferta de programas de capacitação, necessários à demanda dos próprios servidores e dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e de formação geral;
II - a constante melhoria na qualidade dos processos de trabalho, tendo em vista o atendimento aos direitos dos munícipes e a complexidade do serviço público que abrange diversos ramos de atividade.

Finalidade

Evolução Funcional se dá mediante: Progressão Vertical ou Progressão Horizontal.
Os processos de Progressão ocorrerão anualmente, tendo os efeitos financeiros sempre em 1º de março de cada ano e beneficiará os servidores que se enquadrarem em todos os requisitos previstos.

Limites

O servidor habilitado à Evolução Funcional estará sujeito aos seguintes limites:
I - orçamentário disponível;
II - máximo de servidores por progressão.

Limite de Servidores

- Quadro Geral e Saúde: 5% dos servidores para a Progressão Vertical e 20% dos servidores para a Progressão Horizontal;
- Magistério: não possui limite máximo para a Progressão Vertical e 20% dos servidores para a Progressão Horizontal;
- Guarda Municipal: mediante existência de vaga para a Progressão Vertical e 20% dos servidores para a Progressão Horizontal;
- Orquestra Sinfônica: mediante existência de vaga, até o limite de 5% dos servidores para a Progressão Vertical e 20% dos servidores para a Progressão Horizontal.

Média do Servidor e do Grupo

Para a realização da Evolução Funcional será efetuada classificação dos servidores, de acordo com a nota da Avaliação Periódica de Desempenho.
A nota do servidor será definida através da média das 03 últimas Avaliações Periódicas de Desempenho **preenchidas**.
Para os servidores que concluírem o estágio probatório será utilizada a média das avaliações probatórias com as notas da Avaliação Periódica de Desempenho.
Caso servidor conclua seu período probatório antes de 30 de junho, será utilizada apenas a média das avaliações probatórias.
Não será contemplado o servidor habilitado que se desligar do Quadro de Cargos, por qualquer motivo, antes da produção dos efeitos financeiros de 1º de março.
Exclusivamente para a Evolução Funcional de 2012 foi utilizada a nota de uma única Avaliação de Desempenho do período 2010/2011.
Para a Evolução Funcional de 2013 será utilizada a média das Avaliações de Desempenho dos períodos 2010/2011 e 2011/2012.

Progressão Horizontal

Para se habilitar à Progressão Horizontal, é necessário:
I – ter adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Evolução Funcional;
II – não ter sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;
III – ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Grau em que se encontra;
IV – ter obtido nota superior à média do Grupo a que pertence, considerando as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
V- não ter sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício.

Progressão Vertical

Quadro Geral e Saúde

Para se habilitar à Progressão Vertical, é necessário:
I – ter adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Evolução Funcional;
II – não ter sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;
III – ter cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Nível em que se encontra;
IV – ter obtido nota superior à média do Grupo a que pertence, considerando as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;
V – ter pelo menos uma das qualificações definidas no artigo 10 do Decreto 17.794/2012.
A Qualificação exigida para a Progressão Vertical poderá ser obtida mediante:
I - graduação reconhecida pelo Ministério da Educação, como ensino superior;

II - titulação reconhecida pelo Ministério da Educação, como ensino médio, educação profissional (técnico), especialização, mestrado e doutorado;
III - capacitação, previamente aprovada pela Secretaria de Recursos Humanos, como curso livre.
A análise e a aceitação da qualificação será feita de acordo com o disposto no art. 22 da Lei nº 12.985/07 e de acordo com a Resolução 01, de 13 de janeiro de 2012, da Comissão Técnica de Gestão de Carreiras.
É permitida a somatória da carga horária entre capacitações, sendo vedada sua somatória com títulos de especialização e/ou mestrado. Ainda, é permitida a somatória dos títulos de especialização entre si, sendo vedada sua somatória com títulos de mestrado.
A qualificação exigida como requisito de ingresso e/ou requisito complementar para atuação no cargo, disposto no Decreto 16.779, de 21 de setembro de 2009, não será utilizada para a Evolução Funcional e/ou Avaliação de Desempenho.

Magistério

Para se habilitar à Progressão Vertical, é necessário:
I – ter adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Evolução Funcional;
II – não estiver respondendo a processo de natureza disciplinar até o mês anterior à Progressão Vertical;
III – não ter sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;
IV – ter cumprido com as exigências definidas na legislação vigente.

Orquestra Sinfônica

A Progressão Vertical deverá seguir os seguintes critérios:
I – existência de vaga, conforme posições na Orquestra, por nível e especialidade;
II – ter adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Evolução Funcional;
III – realizar abertura de Edital para preenchimento de vaga.
Somente poderá concorrer o servidor que tenha ingressado no Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal na mesma especialidade da vaga em aberto.
O Edital será elaborado pelo Departamento da Orquestra Sinfônica Municipal, em conjunto com a Comissão Técnica de Gestão de Carreiras da Orquestra Sinfônica Municipal.

Guarda Municipal

Está habilitado à Progressão Vertical o servidor que:
I - tiver adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Progressão Vertical;
II - estiver enquadrado nas definições de bom comportamento, conforme normas estabelecidas no Código de Conduta da Guarda Municipal de Campinas;
III - tiver cumprido o interstício mínimo no Nível em que se encontra de acordo com o disposto abaixo:
a) interstício na 3ª Classe: 05 (cinco) anos;

b) interstício na 2ª Classe: 05 (cinco) anos;
c) interstício na 1ª Classe: 05 (cinco) anos;
d) interstício na Classe Especial: 04 (quatro) anos;
e) interstício na Classe Distinta: 04 (quatro) anos;
f) interstício como Inspetor: 03 (três) anos.
IV - tiver curso de ensino superior em uma das áreas específicas, para as Classes abaixo:
a) para as vagas na Classe Distinta: estar cursando ensino superior;
b) para as vagas de Inspetor: ter curso de ensino superior;
c) para as vagas de Inspetor Superintendente: ter curso de ensino superior com carga horária mínima de 2.400 horas.

Curso de Ensino Superior em área (alteração realizada pela Lei nº 14.810, de 12 de maio de 2014 – publicado no Diário Oficial do Município de 13/05/2014).

Deverão ser entregues os seguintes documentos para comprovar o ensino superior:
I - curso de ensino superior em andamento: cópia da declaração ou atestado de que está cursando ensino superior;
II - curso de ensino superior concluído: cópia autenticada do diploma, com seu respectivo registro e histórico escolar.
V - tiver a aprovação no curso de Progressão Vertical para as classes especificadas abaixo:
a) para as vagas na Classe Especial: curso de 80 (oitenta) horas;
b) para as vagas na Classe Distinta: curso de 120 (cento e vinte) horas;
c) para as vagas de Inspetor: curso de 160 (cento e sessenta) horas;
d) para as vagas de Inspetor Superintendente: curso de 80 (oitenta) horas.
A Progressão Vertical dos servidores do Quadro de Cargos da Guarda Municipal somente será realizada mediante a existência de vagas.
A existência de vaga será controlada de acordo com o quantitativo fixado no Anexo I da Lei 12.986/07 e percentual abaixo estabelecido, considerando-se o total de cargos providos no mês de dezembro do ano anterior à Progressão Vertical:
I - 3ª, 2ª e 1ª Classe: 70% (setenta por cento);
II - Classe Especial: 15% (quinze por cento);
III - Classe Distinta: 9% (nove por cento);
IV - Inspetor: 5% (cinco por cento);
V - Inspetor Superintendente: 1% (um por cento).
A Secretaria Municipal de Cooperação nos Assuntos de Segurança Pública em conjunto com a Secretaria Municipal de Recursos Humanos publicará a relação dos profissionais que terão direito à inscrição aos cursos de Progressão Vertical, cabendo recurso, a ser disciplinado em edital.
Havendo número superior de servidores ao de vagas abertas para realização do curso de Progressão Vertical, será aplicada prova eliminatória, a ser disciplinada em edital.
Em caso de empate, será contemplado o servidor que, sucessivamente:
I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
II - tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;
III - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados no interstício;

IV - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.
Caso não haja candidato apto para a Progressão Vertical em virtude de ter expirado o prazo de validade do último curso, a Academia da Guarda Municipal de Campinas realizará novo curso de Progressão Vertical.
Todos os resultados referentes à inscrição, prova, classificação, resultados e ingresso no curso de Progressão Vertical serão publicados no Diário Oficial do Município.

Classificação

O servidor habilitado à Evolução Funcional somente poderá ter os efeitos financeiros referentes a uma das formas de progressão, dentro do mesmo ano.
Havendo a Progressão Vertical e Horizontal no mesmo ano, os servidores habilitados, **de todos os quadros de cargos**, serão classificados em 02 (duas) listas, sendo uma relativa à Progressão Vertical e outra à Progressão Horizontal, para a seleção daqueles que serão contemplados com a movimentação na carreira.
A classificação será feita por **ordem decrescente de nota** e, em caso de empate, serão utilizados os seguintes critérios:

- Guarda Municipal, Quadro Geral e Saúde:

a) estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
b) tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;
c) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;
d) tiver maior número de dias efetivamente trabalhados na Administração direta do Município.

- Magistério:

a) estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
b) tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;
c) tiver maior número de dias efetivamente trabalhados dentro do interstício;
d) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

- Orquestra Sinfônica:

a) estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
b) tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;
c) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

Caso o servidor conste de ambas as listas, a prioridade será para a realização da Progressão Vertical.

Interstício

O interstício exigido para Progressão Horizontal é o período compreendido entre a efetivação da passagem de um Grau para o outro imediatamente superior, mantendo o seu Nível.

O interstício exigido para a Progressão Vertical é o período compreendido entre a efetivação da passagem de um Nível para o outro imediatamente superior, mantendo o seu Grau.
Para validar o interstício, o servidor deverá ter cumprido o período avaliativo das 03 (três) últimas Avaliações Periódicas de Desempenho ou Avaliações Especiais de Desempenho **preenchidas**.
São considerados para contagem do tempo do interstício:
I - dias efetivamente trabalhados;
II - férias;
III - licença prêmio;
IV - licença maternidade/Adoção;
V - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, desde que não seja superior a 06 (seis) meses, ininterruptos ou não;
VI - licença Gala;
VII - licença júri e outros serviços obrigatórios por lei;
VIII - doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;
IX - licença nojo;
X - abono assiduidade;
XI - licença paternidade;
XII - licença para prestar serviço militar obrigatório;
XIII - demais licenças e afastamentos, até o limite de 15 (quinze) dias dentro do interstício.
A contagem do tempo do interstício não será prejudicada nos seguintes casos:
I - servidores do Quadro Geral e Saúde:
a) nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração direta do Município, no Hospital Municipal Dr. Mário Gatti e no Camprev;
b) afastamento para Junta Militar ou Junta Eleitoral.
II – servidores da Guarda Municipal e Orquestra Sinfônica, no caso de nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração direta do Município.
III - servidores do Magistério, no caso de nomeação de Especialistas de Educação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração direta do Município, desde que não acarrete o afastamento das funções próprias do seu cargo de provimento efetivo.
No caso de servidor titular do cargo de Especialista de Educação nomeado para cargo em comissão ou designado para função gratificada, deverá ser observado o seguinte:
I - após a posse no cargo em comissão ou a designação para a função de confiança, o servidor deverá encaminhar a descrição das funções que serão desempenhadas à Secretaria Municipal de Recursos Humanos, em um prazo de até 15 (quinze) dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial do Município;
II - o servidor deverá ter reconhecida a compatibilidade entre as funções atinentes ao cargo em comissão ou à função de confiança e as atribuições próprias do cargo efetivo pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, mediante parecer técnico da área de Cargos e Salários;
III - caso o servidor não solicite o parecer técnico no prazo estabelecido acima, as funções serão consideradas incompatíveis até a análise ser efetivada.

Orçamento

O **limite máximo** previsto em orçamento para Evolução Funcional será de **2% (dois por cento) do total bruto dos vencimentos mensais da folha de pagamento do ano anterior**, compreendendo o 13º (décimo terceiro) salário.
Deverá ser efetuada previsão orçamentária anual, a qual deverá ser reservada através de rubrica específica. Esta rubrica deverá conter o valor a ser utilizado para a Evolução Funcional no período de março à dezembro, compreendendo o 13º (décimo terceiro) salário.
O recurso financeiro previsto para Evolução Funcional será distribuído entre os Grupos, de acordo com a massa salarial de cada um deles.
A distribuição do orçamento será realizada da seguinte forma:
I - a massa salarial do grupo será a soma do vencimento base mensal, incluído o 13º (décimo terceiro) salário, de todos os servidores pertencentes a cada grupo;
II - a massa salarial total será a soma do vencimento base mensal, incluído o 13º (décimo terceiro) salário, dos servidores de todos os grupos;
III - o percentual de distribuição será a divisão da massa salarial do grupo pela massa salarial total multiplicado por 100 (cem).
O orçamento dos Grupos da Orquestra Sinfônica, Quadro Geral e Saúde será rateado na proporção de 80% (oitenta por cento) para a Progressão Horizontal e 20% (vinte por cento), para a Progressão Vertical.
Para a Orquestra Sinfônica Municipal, caso o recurso destinado à Progressão Vertical não seja totalmente utilizado, o excedente deverá ser aplicado na Progressão Horizontal.
Eventuais sobras dos valores disponibilizados para as respectivas progressões somente poderão ser utilizadas uma única vez dentro da Evolução Funcional do próprio Quadro de Cargos.
O orçamento dos Grupos da Guarda Municipal e Magistério deverá assegurar recursos suficientes para a Progressão Horizontal e/ou Vertical, sendo que pelo menos 20% (vinte por cento) dos recursos deverá ser destinado para a Progressão Horizontal.
Caso o recurso destinado à Progressão Vertical não seja integralmente utilizado, o excedente deverá ser aplicado na Progressão Horizontal.
Eventuais sobras dos valores disponibilizados para as respectivas progressões somente poderão ser utilizadas uma única vez dentro da Evolução Funcional do próprio Quadro de Cargos.

Sobras

Para o rateio das eventuais sobras serão adotados os seguintes critérios:
I - o montante será unificado por Quadro de Cargos;
II - a prioridade sempre será para a Progressão Vertical;
III - a distribuição do montante remanescente será dividido entre os servidores habilitados e não beneficiados com a progressão;
IV - o percentual de distribuição será a divisão entre os servidores habilitados e não beneficiados de cada grupo pelo total de servidores habilitados e não beneficiados do Quadro de Cargos respectivo, multiplicado por 100 (cem);

V - caso ainda existam sobras, o valor restante será incorporado à rubrica referente ao pagamento de pessoal.

Legislação Vigente

- Lei 12.985, de 29 de junho de 2007;
- Lei 12.986, de 29 de junho de 2007;
- Lei 12.987, de 29 de junho de 2007;
- Lei 12.989, de 29 de junho de 2007;
- Decreto 16.779, de 21 de setembro de 2009;
- Decreto 17.074, de 19 de maio de 2010;
- Decreto 17.794, de 05 de dezembro de 2012;
- Resolução 03/2008, de 29 de novembro de 2008;
- Resolução 01/2012, de 12 de janeiro de 2012;
- Resolução 01/2016, de 01 de abril de 2016.

Cargos e Grupos

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
95010	AGENTE DE APOIO OPERACIONAL	A	GERAL
95011	AGENTE DE APOIO OPERACIONAL SANEAMENTO	A	GERAL
95012	AGENTE DE APOIO OPERACIONAL ZOONOSES E VETERINÁRIA	A	GERAL
95014	AGENTE DE APOIO OPERACIONAL COSTURAS	A	GERAL
95015	AGENTE DE APOIO OPERACIONAL ASCENSORISTA	A	GERAL
95030	AGENTE DE MANUTENÇÃO	B	GERAL
95031	AGENTE DE MANUTENÇÃO CONSTRUÇÃO CIVIL	B	GERAL
95032	AGENTE DE MANUTENÇÃO ELÉTRICA, TELEFONIA E HIDRÁULICA PREDIAL	B	GERAL
95033	AGENTE DE MANUTENÇÃO MOBILIÁRIO	B	GERAL
95034	AGENTE DE MANUTENÇÃO VEICULAR	B	GERAL
95035	AGENTE DE MANUTENÇÃO OPERADOR DE CALDEIRA	B	GERAL
95036	AGENTE DE MANUTENÇÃO TEATRO, PALCO E GALERIA	B	GERAL
95040	AGENTE OPERACIONAL	B	GERAL
95041	AGENTE OPERACIONAL HIGIENIZAÇÃO	B	GERAL
95042	AGENTE OPERACIONAL NUTRIÇÃO	B	GERAL
95050	SALVA VIDAS	B	GERAL
95060	TELEFONISTA	B	GERAL
95070	CONDUTOR DE VEÍCULOS E MÁQUINAS	C	GERAL
95071	CONDUTOR DE VEÍCULOS E MÁQUINAS EMPILHADEIRA	C	GERAL
95072	CONDUTOR DE VEÍCULOS E MÁQUINAS EMERGÊNCIA	C	GERAL
95080	AGENTE ADMINISTRATIVO	D	GERAL
95090	AGENTE DE AÇÃO CULTURAL	D	GERAL
95091	AGENTE DE AÇÃO CULTURAL AUDIO, VIDEO E ILUMINAÇÃO	D	GERAL
95100	AGENTE DE AÇÃO SOCIAL	D	GERAL
95110	AGENTE DE DEFESA CIVIL	D	GERAL
95120	AGENTE DE ORGANIZAÇÃO ESCOLAR	D	GERAL
95130	AGENTE DE EDUCAÇÃO INFANTIL	D	GERAL
95140	AGENTE DE FISCALIZAÇÃO	E	GERAL
95150	AGENTE FISCAL TRIBUTÁRIO	E	GERAL
95160	AGENTE DO TESOURO MUNICIPAL	E	GERAL
95170	AGENTE DE SUPORTE EM TECNOLOGIAS	E	GERAL
95180	AGENTE DE SUPORTE TÉCNICO	E	GERAL

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
95181	AGENTE DE SUPORTE TÉCNICO VISTORIA TÉCNICA	E	GERAL
95182	AGENTE DE SUPORTE TÉCNICO RESTAURAÇÃO	E	GERAL
95190	DESENHISTA	E	GERAL
95195	INSTRUTOR SURDO	E	GERAL
95196	INTÉRPRETE EDUCACIONAL DE LIBRAS/PORTUGUÊS	E	GERAL
95200	TAXIDERMISTA	F	GERAL
95210	TÉCNICO AGRÍCOLA	F	GERAL
95230	TÉCNICO EM AGRIMENSURA	F	GERAL
95240	TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	F	GERAL
95250	TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES	F	GERAL
95260	TÉCNICO EM CONTABILIDADE	F	GERAL
95270	TÉCNICO EM GEOMÁTICA	F	GERAL
95280	TÉCNICO EM TURISMO	F	GERAL
95290	ADMINISTRADOR	G	GERAL
95291	ADMINISTRADOR HOSPITALAR	G	GERAL
95300	ANALISTA DE GESTÃO DE PESSOAS	G	GERAL
95310	ANALISTA DE PROCESSOS	G	GERAL
95320	ANALISTA DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO	G	GERAL
95330	ASSISTENTE SOCIAL	G	GERAL
95340	ASTRÔNOMO	G	GERAL
95350	AUDITOR DE CONTROLE INTERNO	G	GERAL
95360	CONTADOR	G	GERAL
95370	ECONOMISTA	G	GERAL
95380	ESPECIALISTA CULTURAL E TURÍSTICO	G	GERAL
95381	ESPECIALISTA CULTURAL E TURÍSTICO CIÊNCIAS SOCIAIS	G	GERAL
95382	ESPECIALISTA CULTURAL E TURÍSTICO HISTÓRICA	G	GERAL
95383	ESPECIALISTA CULTURAL E TURÍSTICO MUSEOLOGIA	G	GERAL
95384	ESPECIALISTA CULTURAL E TURÍSTICO TURÍSTICA	G	GERAL
95390	ESPECIALISTA EM COMUNICAÇÃO SOCIAL	G	GERAL
95391	ESPECIALISTA EM COMUNICAÇÃO SOCIAL JORNALISMO	G	GERAL
95392	ESPECIALISTA EM COMUNICAÇÃO SOCIAL PUBLICIDADE, PROPAGANDA E MARKETING	G	GERAL
95400	ESPECIALISTA EM INFORMAÇÃO	G	GERAL
95401	ESPECIALISTA EM INFORMAÇÃO BIBLIOTECONOMIA	G	GERAL
95402	ESPECIALISTA EM INFORMAÇÃO ARQUIVOLOGIA	G	GERAL

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
95410	ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE	G	GERAL
95411	ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE BIOLOGIA	G	GERAL
95412	ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE GEOLOGIA	G	GERAL
95413	ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE ECOLOGIA	G	GERAL
95414	ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE GEOGRAFIA	G	GERAL
95420	ESPECIALISTA EM RELAÇÕES SOCIAIS	G	GERAL
95421	ESPECIALISTA EM RELAÇÕES SOCIAIS DESENVOLVIMENTO POLÍTICO	G	GERAL
95422	ESPECIALISTA EM RELAÇÕES SOCIAIS DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL	G	GERAL
95423	ESPECIALISTA EM RELAÇÕES SOCIAIS SOCIAL	G	GERAL
95424	ESPECIALISTA EM RELAÇÕES SOCIAIS JUDICIAL	G	GERAL
95430	ESPECIALISTA EM TECNOLOGIAS	G	GERAL
95440	ESTATÍSTICO	G	GERAL
95450	INSTRUTOR DE PRÁTICAS DESPORTIVAS	G	GERAL
95460	SOCIÓLOGO	G	GERAL
95470	AUDITOR FISCAL TRIBUTÁRIO MUNICIPAL	H	GERAL
95480	ARQUITETO	I	GERAL
95490	ENGENHEIRO	I	GERAL
95491	ENGENHEIRO AGRÍCOLA	I	GERAL
95492	ENGENHEIRO AGRONOMIA	I	GERAL
95493	ENGENHEIRO ALIMENTOS	I	GERAL
95494	ENGENHEIRO CIVIL	I	GERAL
95495	ENGENHEIRO CLÍNICA	I	GERAL
95496	ENGENHEIRO CONTROLE AUTOMAÇÃO	I	GERAL
95497	ENGENHEIRO ELÉTRICA	I	GERAL
95498	ENGENHEIRO MECÂNICA	I	GERAL
95499	ENGENHEIRO TELECOMUNICAÇÕES	I	GERAL
95500	ENGENHEIRO QUÍMICA	I	GERAL
95501	ENGENHEIRO SANITÁRIA	I	GERAL
95502	ENGENHEIRO SAÚDE, SEGURANÇA DO TRABALHO	I	GERAL
95503	ENGENHEIRO AGRIMENSOR	I	GERAL
95504	ENGENHEIRO AMBIENTAL	I	GERAL
95510	PROCURADOR	J	GERAL
94010	AGENTE DE APOIO AO CONTROLE AMBIENTAL	B	SAÚDE
94020	AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	C	SAÚDE
94040	AGENTE DE CONTROLE AMBIENTAL	D	SAÚDE
94050	AUXILIAR DE RADIOLOGIA	E	SAÚDE
94060	AGENTE DE APOIO À SAÚDE	E	SAÚDE
94061	AGENTE DE APOIO À SAÚDE FÁRMACIA	E	SAÚDE
94070	AGENTE DE IMOBILIZAÇÃO	F	SAÚDE

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
94080	TÉCNICO EM ALIMENTOS	F	SAÚDE
94090	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	F	SAÚDE
94091	TÉCNICO EM ENFERMAGEM EM INSTRUMENTAÇÃO	F	SAÚDE
94092	TÉCNICO EM ENFERMAGEM EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	F	SAÚDE
94100	TECNICO EM EQUIPAMENTOS MÉDICOS HOSPITALARES E ODONTOLÓGICOS	F	SAÚDE
94110	TÉCNICO EM NUTRIÇÃO	F	SAÚDE
94120	TÉCNICO EM HIGIENE DENTAL	F	SAÚDE
94130	TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA	F	SAÚDE
94140	TÉCNICO EM RADIOLOGIA	F	SAÚDE
94141	TÉCNICO EM RADIOLOGIA - RADIOTERAPIA	F	SAÚDE
94150	TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA	F	SAÚDE
94160	TÉCNICO EM BIOQUÍMICA	F	SAÚDE
94170	TÉCNICO EM QUÍMICA	F	SAÚDE
94180	TÉCNICO EM SANEAMENTO	F	SAÚDE
94190	BIÓLOGO	G	SAÚDE
94200	BIOQUÍMICO	G	SAÚDE
94210	BIOMÉDICO	G	SAÚDE
94220	EDUCADOR DE ARTE E MOVIMENTO	G	SAÚDE
94221	EDUCADOR DE ARTE E MOVIMENTO ARTÍSTICA	G	SAÚDE
94222	EDUCADOR DE ARTE E MOVIMENTO PRÁTICAS DESPORTIVAS	G	SAÚDE
94223	EDUCADOR DE ARTE E MOVIMENTO DESENVOLVIMENTO EDUCACIONAL	G	SAÚDE
94224	EDUCADOR DE ARTE E MOVIMENTO TERAPIA OCUPACIONAL	G	SAÚDE
94230	ENFERMEIRO	G	SAÚDE
94231	ENFERMEIRO EM SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO	G	SAÚDE
94232	ENFERMEIRO MOTOLÂNCIA	G	SAÚDE
94240	FARMACÊUTICO	G	SAÚDE
94250	FÍSICO	G	SAÚDE
94251	FÍSICO MEDICINA	G	SAÚDE
94260	FISIOTERAPEUTA	G	SAÚDE
94270	FONOAUDIÓLOGO	G	SAÚDE
94280	NUTRICIONISTA	G	SAÚDE
94290	PSICÓLOGO	G	SAÚDE
94300	QUÍMICO	G	SAÚDE
94310	TERAPEUTA OCUPACIONAL	G	SAÚDE
94320	MÉDICO VETERINÁRIO	H	SAÚDE
94330	DENTISTA	J	SAÚDE

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
94331	DENTISTA ESTOMATOLOGIA	J	SAÚDE
94332	DENTISTA CIRURGIA BUCO-MAXILO-FACIAL	J	SAÚDE
94333	DENTISTA ENDODONTIA	J	SAÚDE
94334	DENTISTA PACIENTE DE NECESSIDADES ESPECIAIS	J	SAÚDE
94335	DENTISTA SAÚDE COLETIVA	J	SAÚDE
94336	DENTISTA ODONTOGERIATRIA	J	SAÚDE
94337	DENTISTA ODONTOPEDIATRIA	J	SAÚDE
94338	DENTISTA RADIOLOGIA ODONTOLÓGICA	J	SAÚDE
94339	DENTISTA PATOLOGIA BUCAL	J	SAÚDE
94340	DENTISTA ORTODONTIA	J	SAÚDE
94341	DENTISTA PERIODONTIA	J	SAÚDE
94342	DENTISTA PROTESE BUCO-MAXILO-FACIAL	J	SAÚDE
94343	DENTISTA PROTESE DENTAL	J	SAÚDE
94350	MÉDICO	K	SAÚDE
94351	MÉDICO ACUPUNTURA	K	SAÚDE
94352	MÉDICO ALERGIA IMUNOLOGIA	K	SAÚDE
94353	MÉDICO ANESTESIOLOGIA	K	SAÚDE
94354	MÉDICO ANGIOLOGIA	K	SAÚDE
94355	MÉDICO CARDIOLOGIA	K	SAÚDE
94356	MÉDICO CARDIOPEDIATRIA	K	SAÚDE
94357	MÉDICO CIRURGIA CARDIO VASCULAR	K	SAÚDE
94358	MÉDICO CIRURGIA DA CABEÇA E PESCOÇO	K	SAÚDE
94359	MÉDICO CIRURGIA DO APARELHO DIGESTIVO	K	SAÚDE
94360	MÉDICO CIRURGIA GERAL	K	SAÚDE
94361	MÉDICO CIRURGIA PEDIATRICA	K	SAÚDE
94362	MÉDICA CIRURGIA PLÁSTICA	K	SAÚDE
94363	MÉDICO CIRURGIA TORÁCICA	K	SAÚDE
94364	MÉDICO CIRURGIA VASCULAR	K	SAÚDE
94365	MÉDICO CLÍNICA MÉDICA	K	SAÚDE
94366	MÉDICO COLOPROCTOLOGIA	K	SAÚDE
94367	MÉDICO DERMATOLOGIA	K	SAÚDE
94368	MÉDICO ENDOCRINOLOGIA	K	SAÚDE
94369	MÉDICO ENDOSCOPIA	K	SAÚDE
94370	MÉDICO GASTROENTEROLOGIA	K	SAÚDE
94371	MEDICO GASTROPEDIATRIA	K	SAÚDE
94372	MÉDICO GENÉTICA MÉDICA	K	SAÚDE
94373	MÉDICO GERIATRIA	K	SAÚDE
94374	MÉDICO GINECOLOGIA OBSTETRÍCIA	K	SAÚDE
94375	MÉDICO HEMATOLOGIA/HEMOTERAPIA	K	SAÚDE
94376	MÉDICO HOMEOPATIA	K	SAÚDE

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
94377	MÉDICO MASTOLOGIA	K	SAÚDE
94378	MÉDICO MEDICINA DA FAMÍLIA E COMUNIDADE	K	SAÚDE
94379	MÉDICO MEDICINA DO TRABALHO	K	SAÚDE
94380	MÉDICO MEDICINA DO TRÁFEGO	K	SAÚDE
94381	MÉDICO MEDICINA ESPORTIVA	K	SAÚDE
94382	MÉDICO MEDICINA FÍSICA E REABILITAÇÃO	K	SAÚDE
94383	MÉDICO MEDICINA INTENSIVA	K	SAÚDE
94384	MÉDICO MEDICINA INTENSIVA PEDIATRICA	K	SAÚDE
94385	MÉDICO MEDICINA LEGAL	K	SAÚDE
94386	MÉDICO MEDICINA NUCLEAR	K	SAÚDE
94387	MÉDICO MEDICINA PREVENTIVA E SOCIAL	K	SAÚDE
94388	MÉDICO NEFROLOGIA	K	SAÚDE
94389	MÉDICO NEFROPEDIATRIA	K	SAÚDE
94390	MÉDICO NEUROCIRURGIA	K	SAÚDE
94391	MÉDICO NEUROLOGIA	K	SAÚDE
94392	MÉDICO NEUROPEDIATRIA	K	SAÚDE
94393	MÉDICO NUTROLOGIA	K	SAÚDE
94394	MÉDICO OFTALMOLOGIA	K	SAÚDE
94395	MÉDICO ORTOPEDIA TRAUMATOLOGIA	K	SAÚDE
94396	MÉDICO OTORRINOLARINGOLOGIA	K	SAÚDE
94397	MÉDICO CANCEROLOGIA	K	SAÚDE
94398	MÉDICO PATOLOGIA CLÍNICA E MEDICINA LABORATORIAL	K	SAÚDE
94399	MÉDICO PEDIATRIA	K	SAÚDE
94400	MÉDICO PNEUMOLOGIA	K	SAÚDE
94401	MÉDICO PNEUMOPEDIATRIA	K	SAÚDE
94402	MÉDICO PSIQUIATRIA	K	SAÚDE
94403	MÉDICO RADIOLOGIA E DIAGNÓSTICO POR IMAGEM	K	SAÚDE
94404	MÉDICO RADIOTERAPIA	K	SAÚDE
94405	MÉDICO REUMATOLOGIA	K	SAÚDE
94406	MÉDICO UROLOGIA	K	SAÚDE
94407	MÉDICO CLÍNICA GERAL	K	SAÚDE
94408	MÉDICO INFECTOLOGIA	K	SAÚDE
94409	MÉDICO MEDICINA PERICIAL	K	SAÚDE
94410	MÉDICO ULTRASONOGRAFIA	K	SAÚDE
11041	PORTEIRO	B	SUPLEMENTAR
12001	AJUDANTE DE COZINHEIRO	B	SUPLEMENTAR
12021	TRATADOR DE ANIMAIS	A	SUPLEMENTAR
12121	OPERADOR DE COPIADORA	B	SUPLEMENTAR
12131	AGENTE DE HIGIENE HOSPITALAR	B	SUPLEMENTAR

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
12141	COPEIRO HOSPITALAR	B	SUPLEMENTAR
13011	CALHEIRO	B	SUPLEMENTAR
13021	CARPINTEIRO 1/2 OFICIAL	B	SUPLEMENTAR
13051	COZINHEIRO	B	SUPLEMENTAR
13071	ENCADERNADOR	B	SUPLEMENTAR
13081	JARDINEIRO	B	SUPLEMENTAR
13101	OPERADOR DE CALDEIRA	B	SUPLEMENTAR
13171	PEDREIRO 1/2 OFICIAL	B	SUPLEMENTAR
13201	TAPECEIRO	B	SUPLEMENTAR
13221	VIDRACEIRO	B	SUPLEMENTAR
14001	BORRACHEIRO	B	SUPLEMENTAR
14011	CARPINTEIRO	B	SUPLEMENTAR
14071	JARDINEIRO ESPECIALIZADO	B	SUPLEMENTAR
14111	MESTRE DE CONSERVAÇÃO	B	SUPLEMENTAR
14151	PINTOR DE OBRAS	B	SUPLEMENTAR
14181	SOLDADOR 1/2 OFICIAL	B	SUPLEMENTAR
15001	AGENTE DE VISTORIA DE VEÍCULOS	A	SUPLEMENTAR
15011	ELETRICISTA	B	SUPLEMENTAR
15021	ELETRICISTA DE VEÍCULOS	B	SUPLEMENTAR
15031	ENCANADOR	B	SUPLEMENTAR
15041	ENCANADOR/ELETRICISTA	B	SUPLEMENTAR
15051	FUNILEIRO DE VEÍCULOS	B	SUPLEMENTAR
15071	CONSERVADOR DE EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES	B	SUPLEMENTAR
15081	MAQUINISTA	B	SUPLEMENTAR
15091	MARCENEIRO	B	SUPLEMENTAR
15121	PINTOR DE VEÍCULOS	B	SUPLEMENTAR
15131	PINTOR DE LETRISTA	B	SUPLEMENTAR
15141	PEDREIRO	B	SUPLEMENTAR
15151	SERRALHEIRO	B	SUPLEMENTAR
15161	SOLDADOR	B	SUPLEMENTAR
15171	CALCETEIRO	B	SUPLEMENTAR
15191	MONTADOR DE ORQUESTRA	A	SUPLEMENTAR
16001	ELETRICISTA DE ALTA TENSÃO	B	SUPLEMENTAR
16011	MECÃNICO DE VEÍCULOS	B	SUPLEMENTAR
16051	PEDREIRO DE ACABAMENTO	B	SUPLEMENTAR
17001	ENCARREGADO DE OBRAS	B	SUPLEMENTAR
17031	MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS	B	SUPLEMENTAR
17041	MESTRE DE MANUTENÇÃO/CONSERVAÇÃO	B	SUPLEMENTAR
17051	MESTRE DE MANUTENÇÃO DE VEÍCULOS	B	SUPLEMENTAR
17061	MESTRE DE OBRAS	B	SUPLEMENTAR

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
18011	TORNEIRO MECÂNICO	B	SUPLEMENTAR
18021	ESPECIALISTA OPERACIONAL	B	SUPLEMENTAR
21041	BILHETEIRO	B	SUPLEMENTAR
22031	DIGITADOR	B	SUPLEMENTAR
23051	ATENDENTE DE 156	B	SUPLEMENTAR
24131	ILUMINADOR	B	SUPLEMENTAR
25101	OPERADOR DE FROTA DE AMBULÂNCIA	C	SUPLEMENTAR
26001	ASSISTENTE TÉCNICO DE ESPORTES	D	SUPLEMENTAR
26052	TÉCNICO EM ASTRONOMIA PLENO	F	SUPLEMENTAR
31063	COMUNICÓLOGO PLENO II	G	SUPLEMENTAR
31173	TECNÓLOGO PLENO II	G	SUPLEMENTAR
31263	MATEMÁTICO PLENO II	G	SUPLEMENTAR
61001	INSPETOR DE ALUNOS	C	SUPLEMENTAR
61011	MONITOR INFANTO-JUVENIL I	D	SUPLEMENTAR
61041	MONITOR DE CURSO SEMI-PROFISSIONALIZANTE	B	SUPLEMENTAR
71021	AUXILIAR DE SAÚDE PÚBLICA	B	SUPLEMENTAR
73041	FISCAL DE SAÚDE PÚBLICA	D	SUPLEMENTAR
74021	TÉCNICO DE VIGILÂNCIA DE SAÚDE I	F	SUPLEMENTAR
74022	TÉCNICO DE VIGILÂNCIA DE SAÚDE II	F	SUPLEMENTAR
76001	AGENTE DE VIGILÂNCIA DE SAÚDE I	G	SUPLEMENTAR
76011	ANALISTA CLÍNICO I	G	SUPLEMENTAR
76012	ANALISTA CLÍNICO II	G	SUPLEMENTAR
76013	ANALISTA CLÍNICO III	G	SUPLEMENTAR
90205	MONITOR DE RADIOPOSTO	C	SUPLEMENTAR
90207	MONITOR DE EDUCAÇÃO INTEGRADA	C	SUPLEMENTAR
94030	AUXILIAR DE ENFERMAGEM	C	SUPLEMENTAR
95020	AGENTE DE APOIO ADMINISTRATIVO	B	SUPLEMENTAR
91951	GUARDA MUNICIPAL 3ª CLASSE FEMININO	GM	GUARDA
91952	GUARDA MUNICIPAL 3ª CLASSE MASCULINO	GM	GUARDA
91953	GUARDA MUNICIPAL 2ª CLASSE FEMININO	GM	GUARDA
91954	GUARDA MUNICIPAL 2ª CLASSE MASCULINO	GM	GUARDA
91955	GUARDA MUNICIPAL 1ª CLASSE FEMININO	GM	GUARDA
91956	GUARDA MUNICIPAL 1ª CLASSE MASCULINO	GM	GUARDA
91957	GUARDA MUNICIPAL CLASSE ESPECIAL FEMININO	GM	GUARDA
91958	GUARDA MUNICIPAL CLASSE ESPECIAL MASCULINO	GM	GUARDA
91959	GUARDA MUNICIPAL CLASSE DISTINTA FEMININO	GM	GUARDA
91960	GUARDA MUNICIPAL CLASSE DISTINTA MASCULINO	GM	GUARDA

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
91961	GUARDA MUNICIPAL INSPETOR FEMININO	GM	GUARDA
91962	GUARDA MUNICIPAL INSPETOR MASCULINO	GM	GUARDA
91963	GUARDA MUNICIPAL INSPETOR SUPERINTENDENTE FEMININO	GM	GUARDA
91964	GUARDA MUNICIPAL INSPETOR SUPERINTENDENTE MASCULINO	GM	GUARDA
97001	PROFESSOR ADJUNTO I	DOC - D-A	MAGISTÉRIO
97002	PROFESSOR ADJUNTO II	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97003	PROFESSOR ADJUNTO II - ARTES	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97004	PROFESSOR ADJUNTO II - GEOGRAFIA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97005	PROFESSOR ADJUNTO II - HISTÓRIA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97006	PROFESSOR ADJUNTO II - MATEMÁTICA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97007	PROFESSOR ADJUNTO II - PORTUGUÊS	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97008	PROFESSOR ADJUNTO II - CIÊNCIAS	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97009	PROFESSOR ADJUNTO II - INGLÊS	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97010	PROFESSOR ADJUNTO II - EDUCAÇÃO FÍSICA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97011	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA I - PEB I	DOC - D-A	MAGISTÉRIO
97012	PROFESSOR ADJUNTO II - EDUCAÇÃO ESPECIAL	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97021	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA II - PEB II	DOC - D-A	MAGISTÉRIO
97041	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA III - PEB III	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97042	PEB III - CIÊNCIAS	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97043	PEB III - ARTES	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97044	PEB III - EDUCAÇÃO FÍSICA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97046	PEB III - GEOGRAFIA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97047	PEB III - HISTÓRIA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97048	PEB III - INGLÊS	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97049	PEB III - MATEMÁTICA	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97050	PEB III - PORTUGUÊS	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97054	PEB IV - EDUCAÇÃO ESPECIAL	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97055	PROFESSOR BILÍNGUE	DOC - D-B	MAGISTÉRIO
97061	ORIENTADOR PEDAGÓGICO	ESPEC - E-C	MAGISTÉRIO
97071	VICE DIRETOR	ESPEC - E-C	MAGISTÉRIO
97081	DIRETOR EDUCACIONAL	ESPEC - E-D	MAGISTÉRIO
97091	COORDENADOR PEDAGÓGICO	ESPEC - E-D	MAGISTÉRIO
97101	SUPERVISOR EDUCACIONAL	ESPEC - E-E	MAGISTÉRIO
41122	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - CIÊNCIAS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41123	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - ARTES	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41124	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - EDUCAÇÃO FÍSICA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41126	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - GEOGRAFIA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41127	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - HISTÓRIA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41129	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - MATEMÁTICA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
41130	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - PORTUGUÊS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41131	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - EDUCAÇÃO INFANTIL	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41132	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - ANOS INICIAIS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41133	PROFESSOR SUBSTITUTO TJE - EDUCAÇÃO ESPECIAL	DOC - D-B	SUPLEMENTAR
41202	PROFESSOR - CIÊNCIAS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41203	PROFESSOR - ARTES	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41206	PROFESSOR - GEOGRAFIA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41207	PROFESSOR - HISTÓRIA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41208	PROFESSOR - INGLÊS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41209	PROFESSOR - MATEMÁTICA	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41210	PROFESSOR - PORTUGUÊS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41222	SUPLENTE - EDUCAÇÃO INFANTIL	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41223	SUPLENTE - ANOS INICIAIS	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
41224	SUPLENTE - EDUCAÇÃO ESPECIAL	DOC - D-A	SUPLEMENTAR
96101	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - TUTTI - PRIMEIRO VIOLINO	ORQ - A	ORQUESTRA
96102	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA II - PRIMEIRO VIOLINO	ORQ - A	ORQUESTRA
96103	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA I - PRIMEIRO VIOLINO	ORQ - A	ORQUESTRA
96111	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - TUTTI - SEGUNDO VIOLINO	ORQ - A	ORQUESTRA
96112	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA II - SEGUNDO VIOLINO	ORQ - A	ORQUESTRA
96113	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA I - SEGUNDO VIOLINO	ORQ - A	ORQUESTRA
96121	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - TUTTI - VIOLA	ORQ - A	ORQUESTRA
96122	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA II - VIOLA	ORQ - A	ORQUESTRA
96123	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA I - VIOLA	ORQ - A	ORQUESTRA
96131	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - TUTTI - VIOLONCELO	ORQ - A	ORQUESTRA
96132	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA II - VIOLONCELO	ORQ - A	ORQUESTRA
96133	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA I - VIOLONCELO	ORQ - A	ORQUESTRA
96141	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - TUTTI - CONTRABAIXO	ORQ - A	ORQUESTRA
96142	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA II - CONTRABAIXO	ORQ - A	ORQUESTRA
96143	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS I - SOLISTA I - CONTRABAIXO	ORQ - A	ORQUESTRA
96203	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS II - SOLISTA I – HARPA	ORQ - E	ORQUESTRA

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
96213	PROFESSOR DE ORQUESTRA - CORDAS II - SOLISTA I - PIANO E CELESTA	ORQ - E	ORQUESTRA
96302	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA II - OBOE	ORQ - B	ORQUESTRA
96303	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA I - OBOE	ORQ - B	ORQUESTRA
96312	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA II - CLARINETA	ORQ - B	ORQUESTRA
96313	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA I – CLARINETA	ORQ - B	ORQUESTRA
96322	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA II - TROMPA	ORQ - B	ORQUESTRA
96323	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA I - TROMPA	ORQ - B	ORQUESTRA
96332	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA II - FAGOTE	ORQ - B	ORQUESTRA
96333	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO I - SOLISTA I - FAGOTE	ORQ - B	ORQUESTRA
96402	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO II - SOLISTA II - TROMPETE	ORQ - C	ORQUESTRA
96412	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO II - SOLISTA II - TROMBONE	ORQ - C	ORQUESTRA
96504	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - FLAUTA TRANSVERSAL E FLAUTIM	ORQ - D	ORQUESTRA
96514	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - FLAUTA TRANSVERSAL E FLAUTA EM SOL	ORQ - D	ORQUESTRA
96524	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - OBOE E CORNE INGLES	ORQ - D	ORQUESTRA
96534	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - CLARINETA E REQUINTA	ORQ - D	ORQUESTRA
96544	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - CLARINETA E CLARONE	ORQ - D	ORQUESTRA
96554	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - TROMPA E TROMPAS ESPECIAIS	ORQ - D	ORQUESTRA
96564	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - FAGOTE E CONTRA-FAGOTE	ORQ - D	ORQUESTRA
96574	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - TROMPETE E TROMPETE ESPECIAIS	ORQ - D	ORQUESTRA
96584	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO III - SOLISTA ESPECIAL - TROMBONE E TROMBONE BAIXO	ORQ - D	ORQUESTRA
96603	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO IV - SOLISTA I - TROMPETE E TROMPETE PICOLLO	ORQ - E	ORQUESTRA
96613	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO IV - SOLISTA I - TROMBONE TROMBONE ALTO	ORQ - E	ORQUESTRA

CÓD.	DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	GRUPO	QUADRO
96623	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO IV - SOLISTA I - FLAUTA TRANSVERSAL	ORQ - E	ORQUESTRA
96633	PROFESSOR DE ORQUESTRA - SOPRO IV - SOLISTA I - TUBA	ORQ - E	ORQUESTRA
96702	PROFESSOR DE ORQUESTRA - PERCUSSÃO - SOLISTA II - PERCUSSÃO	ORQ - B	ORQUESTRA
96703	PROFESSOR DE ORQUESTRA - PERCUSSÃO - SOLISTA I - PERCUSSÃO	ORQ - B	ORQUESTRA
96803	PROFESSOR DE ORQUESTRA -TÍMPANO - SOLISTA I - TIMPANO	ORQ - E	ORQUESTRA

www.LeisMunicipais.com.br

DECRETO Nº 17.794, de 05 de dezembro de 2012.

REGULAMENTA OS PROCESSOS DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES PÚBLICOS DE CARREIRA.

O Prefeito do Município de Campinas, no uso de suas atribuições legais, e

CONSIDERANDO o disposto no Capítulo IV da Lei nº **12.985**/07, Capítulo IV da Lei nº **12.986**/07, Capítulo VI da Lei nº **12.987**/07 e Capítulo IV da Lei nº **12.989**/07, relativas ao Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores do Município de Campinas, da Guarda Municipal de Campinas, do Magistério Público Municipal de Campinas e da Orquestra Sinfônica Municipal de Campinas, respectivamente, DECRETA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

DAS FINALIDADES

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

Personalizar Rejeitar Aceitar todos

Art. 1º Evolução Funcional é o instituto pelo qual os servidores públicos municipais progridem na carreira a que pertencem, mudando de nível, grau, padrão de vencimento dentro de seu respectivo cargo de ingresso, nas seguintes formas:

I - Progressão Vertical;

II - Progressão Horizontal.

Art. 2º São objetivos da Evolução Funcional vinculada à capacitação contínua dos servidores municipais:

I - a valorização do servidor público municipal através da oferta de programas de capacitação, necessários à demanda dos próprios servidores e dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e de formação geral;

II - a constante melhoria na qualidade dos processos de trabalho, tendo em vista o atendimento aos direitos dos munícipes e a complexidade do serviço público que abrange diversos ramos de atividade.

Seção II

DAS DENOMINAÇÕES

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”,
você concorda com nossa Política de Privacidade.

Art. 3º Para fins deste Decreto considera-se:

I - Grupo Conjunto de Cargos públicos, vinculados a uma mesma tabela de vencimento, representado por letras, de acordo

com a Lei a que pertence;

II - Nível: indicativo da posição salarial em que o servidor está enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho, capacitação e titulação, representado por números;

a) Nível do servidor da Guarda Municipal: indicativo da graduação hierárquica e posição salarial em que o Guarda Municipal está enquadrado na carreira, segundo critérios de tempo de efetivo serviço, formação e titulação;

b) Nível do servidor da Orquestra: indicativo de cada posição salarial em que o servidor da Orquestra está enquadrado na carreira, conforme posição hierárquica ocupada na Orquestra, representado por números.

III - Grau: indicativo de cada posição salarial em que o servidor está enquadrado na carreira, segundo critérios de desempenho, representado por letras;

IV - Evolução Funcional: passagem do servidor de um Grau ou Nível para outro superior, na tabela de vencimento própria do grupo a que pertence, ocorrendo mediante Progressão Vertical ou Progressão Horizontal;

a) Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro imediatamente superior dentro do mesmo Nível, na tabela de vencimento própria do Grupo a que pertence;

b) Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro superior, mantido o Grau, na tabela de vencimento própria do Grupo a que pertence;

V - Massa Salarial: soma do vencimento base mensal dos servidores pertencentes a um Grupo;

VI - Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo, composto pelo vencimento base acrescido das demais vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei;

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

VII - servidor habilitado: servidor que tiver cumprido os requisitos exigidos em Lei para concorrer às progressões;

VIII - interstício: período compreendido entre a passagem de um Nível ou Grau para outro superior, de acordo com os critérios estabelecidos em Lei;

IX - período avaliativo: período de 01 de julho a 30 de junho do ano seguinte, no qual o servidor será submetido à avaliação de desempenho nas atividades e funções de seu cargo.

CAPÍTULO II

EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º Os processos de Progressão Vertical e Horizontal ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em 1º de março do ano subsequente ao da Avaliação de Desempenho, beneficiando os servidores que se enquadrarem nos requisitos previstos em Lei.

Art. 5º Para a Progressão Vertical na Lei nº **12.985**/07 e Progressão Horizontal nas Leis nºs **12.985**/07, **12.986**/07, **12.987**/07 e **12.989**/07:

I - a nota final do servidor será definida pela média das 03 (três) últimas Avaliações Periódicas de Desempenho preenchidas;

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

II - a média de cada Grupo será obtida a partir da nota final de seus servidores, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.

Art. 6º O servidor poderá, após o período probatório, obter sua nota final através da média das Avaliações Especiais de Desempenho.

Parágrafo Único - Caso o servidor possua Avaliação Especial de Desempenho e Avaliação Periódica de Desempenho, sua nota final será obtida pela média entre as duas avaliações.

Art. 7º Está habilitado à Progressão Horizontal o servidor que:

I - tiver adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Evolução Funcional;

II - não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;

III - tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Grau em que se encontra;

IV - tiver obtido nota superior à média do Grupo a que pertence, considerando as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V - não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício.

Art. 8º A documentação referente aos títulos deverá:

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nosso Política de Privacidade

I - ser enviada em forma de protocolo à área de titulação da Secretaria Municipal de Recursos Humanos, até o dia 31 de março do ano de avaliação, utilizando formulário próprio;

II - conter documento com tradução juramentada nos casos em que a qualificação estiver redigida em língua estrangeira;

III - conter cópia do histórico do título, exceto para os cursos de capacitação, residência médica e congresso.

Seção II

DOS REQUISITOS PARA HABILITAÇÃO DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL DE CARGOS E DO QUADRO DE CARGOS DA SAÚDE

Art. 9º Está habilitado à Progressão Vertical o servidor do Quadro Geral de Cargos e do Quadro de Cargos da Saúde que:

I - tiver adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Evolução Funcional;

II - não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;

III - tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos no Nível em que se encontra;

IV - tiver obtido nota superior à média do Grupo a que pertence, considerando as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

V - tiver pelo menos uma das qualificações definidas no artigo 10 deste Decreto.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 10 A Qualificação exigida para a Progressão Vertical poderá ser obtida mediante:

I - graduação reconhecida pelo Ministério da Educação, como ensino superior;

II - titulação reconhecida pelo Ministério da Educação, como ensino médio, educação profissional (técnico), especialização, mestrado e doutorado;

III - capacitação, previamente aprovada pela Secretaria de Recursos Humanos, como curso livre.

§ 1º Será permitida a somatória da carga horária entre capacitações, sendo vedada sua somatória com títulos de especialização e/ou mestrado.

§ 2º Será permitida a somatória dos títulos de especialização entre si, sendo vedada sua somatória com títulos de mestrado.

§ 3º A qualificação exigida como requisito de ingresso e/ou requisito complementar para atuação no cargo, disposto no Decreto **16.779**, de 21 de setembro de 2009, não será utilizada para a Evolução Funcional e/ou Avaliação de Desempenho.

§ 4º A análise e a aceitação da qualificação será feita de acordo com o disposto no art. 22 da Lei nº **12.985**/07 e em regulamentação específica.

Seção III

DOS REQUISITOS PARA HABILITAÇÃO DOS SERVIDORES DO QUADRO DE CARGOS DA GUARDA MUNICIPAL

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 11. Está habilitado à Progressão Vertical o servidor do Quadro de Cargos da Guarda Municipal que:

I - tiver adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Progressão Vertical;

II - estiver enquadrado nas definições de bom comportamento, conforme normas estabelecidas no Código de Conduta da Guarda Municipal de Campinas;

III - tiver cumprido o interstício mínimo no Nível em que se encontra de acordo com o disposto abaixo:

a) interstício na 3ª Classe: 05 (cinco) anos;
b) interstício na 2ª Classe: 05 (cinco) anos;
c) interstício na 1ª Classe: 05 (cinco) anos;
d) interstício na Classe Especial: 04 (quatro) anos;
e) interstício na Classe Distinta: 04 (quatro) anos;
f) interstício como Inspetor: 03 (três) anos.

IV - tiver curso de ensino superior em uma das áreas definidas no artigo 13 deste Decreto, para as Classes especificadas abaixo:

a) para as vagas na Classe Distinta: estar cursando ensino superior;
b) para as vagas de Inspetor: ter curso de ensino superior;
c) para as vagas de Inspetor Superintendente: ter curso de ensino superior com carga horária mínima de 2.400 horas.

V - tiver a aprovação no curso de Progressão Vertical para as classes especificadas abaixo:

a) para as vagas na Classe Especial: curso de 80 (oitenta) horas;
b) para as vagas na Classe Distinta: curso de 120 (cento e vinte) horas;
c) para as vagas de Inspetor: curso de 160 (cento e sessenta) horas;

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade.

d) para as vagas de Inspetor Superintendente: curso de 80 (oitenta) horas.

Parágrafo Único - A Progressão Vertical dos servidores do Quadro de Cargos da Guarda Municipal somente será realizada mediante a existência de vagas.

Art. 12. A existência de vaga, definida no artigo anterior, será controlada de acordo com o quantitativo fixado no Anexo I da Lei **12.986**/07 e percentual abaixo estabelecido, considerando-se o total de cargos providos no mês de dezembro do ano anterior à Progressão Vertical:

I - 3ª, 2ª e 1ª Classe: 70% (setenta por cento);

II - Classe Especial: 15% (quinze por cento);

III - Classe Distinta: 9% (nove por cento);

IV - Inspetor: 5% (cinco por cento);

V - Inspetor Superintendente: 1% (um por cento).

Art. 13. O curso de ensino superior somente será considerado se for reconhecido pelo Ministério da Educação e deverá ser nas seguintes áreas:

I - Administração;

II - Economia;

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

III - Ciências Sociais;

IV - Direito;

V - Educação Física;

VI - Engenharia Civil;

VII - Engenharia Elétrica;

VIII - Engenharia de Telecomunicações;

IX - Engenharia Mecânica;

X - Engenharia Ambiental;

XI - Engenharia Sanitária.

XII - Estatística;

XIII - Matemática;

XIV - Informática;

XV - Ciência da Computação.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

XVI - Letras;

XVII - Pedagogia;

XVIII - Psicologia;

XIX - Biologia;

XX - História;

XXI - Geografia;

XXII - Comunicação Social;

XXIII - Ciências Contábeis;

XXIV - Medicina Veterinária;

XXV - Física.

Art. 14. Deverão ser entregues os seguintes documentos para comprovar o disposto no Inciso IV do art. 11 deste Decreto:

I - curso de ensino superior em andamento: cópia da declaração ou atestado de que está cursando ensino superior;

II - curso de ensino superior concluído: cópia autenticada do diploma, com seu respectivo registro e histórico escolar.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 15. A Secretaria Municipal de Cooperação nos Assuntos de Segurança Pública em conjunto com a Secretaria Municipal de Recursos Humanos publicará a relação dos profissionais que terão direito à inscrição aos cursos de Progressão Vertical, cabendo recurso, a ser disciplinado em edital.

§ 1º Havendo número superior de servidores ao de vagas abertas para realização do curso de Progressão Vertical, será aplicada prova eliminatória, a ser disciplinada em edital e, em caso de empate, será contemplado o servidor que, sucessivamente:

I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;

III - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados no interstício;

IV - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

§ 2º Caso não haja candidato apto para a Progressão Vertical em virtude de ter expirado o prazo de validade do último curso, a Academia da Guarda Municipal de Campinas realizará novo curso de Progressão Vertical.

§ 3º Todos os resultados referentes à inscrição, prova, classificação, resultados e ingresso no curso de Progressão Vertical serão publicados no Diário Oficial do Município.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Seção IV

DOS REQUISITOS PARA HABILITAÇÃO DOS SERVIDORES DO QUADRO DE CARGOS DO MAGISTÉRIO

Art. 16. Está habilitado à Progressão Vertical o servidor do Quadro de Cargos do Magistério que:

I - tiver adquirido estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Progressão Vertical;

II - não estiver respondendo a processo de natureza disciplinar até o mês anterior à Progressão Vertical;

III - não tiver sofrido pena disciplinar nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;

IV - cumprir as exigências definidas na legislação vigente.

Seção V

DOS REQUISITOS PARA HABILITAÇÃO DOS SERVIDORES DO QUADRO DE CARGOS DA ORQUESTRA SINFÔNICA MUNICIPAL

Art. 17. A Progressão Vertical dos servidores do Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal deverá seguir os seguintes critérios:

I - existência de vaga, conforme posições na Orquestra, por nível e especialidade;

II - aquisição de estabilidade até 30 de junho do ano anterior à Progressão Vertical;

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

III - abertura de Edital para preenchimento de vaga;

§ 1º Somente poderá concorrer o servidor que tenha ingressado no Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal na mesma especialidade da vaga em aberto.

§ 2º O Edital será elaborado pelo Departamento da Orquestra Sinfônica Municipal, em conjunto com a Comissão Técnica de Gestão de Carreiras da Orquestra Sinfônica Municipal.

Seção VI

DA CLASSIFICAÇÃO

Art. 18. O servidor habilitado à Evolução Funcional somente poderá ter os efeitos financeiros referentes a uma das formas de progressão previstas no artigo 1º deste Decreto, dentro do mesmo ano.

§ 1º Havendo a Progressão Vertical e Horizontal no mesmo ano, os servidores habilitados, de todos os quadros de cargos, serão classificados em 02 (duas) listas, sendo uma relativa à Progressão Vertical e outra à Progressão Horizontal, para a seleção daqueles que serão contemplados com a movimentação na carreira.

§ 2º As classificações serão feitas por ordem decrescente de nota e, em caso de empate, serão utilizados os seguintes critérios:

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade.

I - Para o Quadro Geral de Cargos, Quadro de Cargos da Saúde e Quadro de Cargos da Guarda Municipal, será contemplado o servidor que, sucessivamente:

a) estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

b) tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;

c) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;

d) tiver maior número de dias efetivamente trabalhados na Administração direta do Município.

II - Para os servidores do Quadro Cargos do Magistério, será contemplado aquele que, sucessivamente:

a) estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

b) tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;

c) tiver maior número de dias efetivamente trabalhados dentro do interstício;

d) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;

III - Para o Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal, será contemplado o servidor que, sucessivamente

a) estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

b) tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;

c) tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo.

§ 3º Caso o servidor conste de ambas as listas, a prioridade será para a realização da Progressão Vertical.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

Seção VII

DO INTERSTÍCIO

Art. 19. O interstício exigido para Progressão Horizontal nas Leis nºs **12.985**/07, **12.986**/07, **12.987**/07 e **12.989**/07, é o período compreendido entre a efetivação da passagem de um Grau para o outro imediatamente superior, mantendo o seu Nível.

§ 1º O interstício exigido para a Progressão Vertical na Lei nº **12.985**/07 é o período compreendido entre a efetivação da passagem de um Nível para o outro imediatamente superior, mantendo o seu Grau.

§ 2º Para validar o interstício, o servidor deverá ter cumprido o período avaliativo das 03 (três) últimas Avaliações Periódicas de Desempenho ou Avaliações Especiais de Desempenho preenchidas.

Art. 20. São considerados para contagem do tempo do interstício:

I - dias efetivamente trabalhados;

II - férias;

III - licença prêmio;

IV - licença maternidade/Adoção;

V - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho, desde que não seja superior a 06 (seis) meses, ininterruptos ou não.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

VI - licença Gala;

VII - licença júri e outros serviços obrigatórios por Lei;

VIII - doação voluntária de sangue, devidamente comprovada;

IX - licença nojo;

X - abono assiduidade;

XI - licença paternidade;

XII - licença para prestar serviço militar obrigatório;

XIII - demais licenças e afastamentos, até o limite de 15 (quinze) dias dentro do interstício.

Art. 21. A contagem do tempo do interstício não será prejudicada nos seguintes casos:

I - servidores do Quadro Geral de Cargos e Quadro de Cargos da Saúde:

a) nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração direta do Município, no Hospital Municipal Dr. Mário Gatti e no Camprev;

b) afastamento para Junta Militar ou Junta Eleitoral.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade.

II - servidores do Quadro de Cargos da Guarda Municipal e Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal, no caso de nomeação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração direta do Município.

III - servidores do Quadro de Cargos do Magistério, no caso de nomeação de Especialistas de Educação para cargo em comissão ou a designação para função de confiança na Administração direta do Município, desde que não acarrete o afastamento das funções próprias do seu cargo de provimento efetivo.

Parágrafo Único - No caso de servidor titular do cargo de Especialista de Educação nomeado para cargo em comissão ou designado para função gratificada, deverá ser observado o seguinte:

I - após a posse no cargo em comissão ou a designação para a função de confiança, o servidor deverá encaminhar a descrição das funções que serão desempenhadas à Secretaria Municipal de Recursos Humanos, em um prazo de até 15 (quinze) dias, a contar da publicação do ato no Diário Oficial do Município;

II - o servidor deverá ter reconhecida a compatibilidade entre as funções atinentes ao cargo em comissão ou à função de confiança e as atribuições próprias do cargo efetivo pela Secretaria Municipal de Recursos Humanos, mediante parecer técnico da área de Cargos e Salários;

III - caso o servidor não solicite o parecer técnico no prazo estabelecido acima, as funções serão consideradas incompatíveis até a análise ser efetivada.

CAPÍTULO III

DOS LIMITES FINANCEIROS E DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade

Seção I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 22. O limite máximo previsto em orçamento para Evolução Funcional será de 2% (dois por cento) do total bruto dos vencimentos mensais da folha de pagamento do ano anterior, dos servidores abrangidos pelas Leis nºs **12.985**/07, **12.986**/07, **12.987**/07 e **12.989**/07, compreendendo o 13º (décimo terceiro) salário.

Art. 23. Para a Evolução Funcional, a Secretaria Municipal de Recursos Humanos encaminhará à Secretaria Municipal de Finanças a previsão orçamentária anual, a qual deverá ser reservada através de rubrica específica, determinando os limites a serem utilizados, respeitando-se as determinações das Leis nºs **12.985**/07, **12.986**/07, **12.987**/07 e **12.989**/07.

Parágrafo Único - Esta rubrica deverá conter o valor a ser utilizado para a Evolução Funcional no período de março à dezembro, compreendendo o 13º (décimo terceiro) salário.

Art. 24. O recurso financeiro previsto para Evolução Funcional será distribuído entre os Grupos, de acordo com a massa salarial de cada um deles.

Parágrafo Único - Nos termos do disposto no § 2º do art. 12 da Lei **12.989**/07, os servidores do Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal serão considerados como um único Grupo.

Art. 25. A distribuição do orçamento será realizada da seguinte forma:

I - a massa salarial do grupo será a soma do vencimento base mensal, incluído o 13º (décimo terceiro) salário, de todos os servidores pertencentes a cada grupo;

II - a massa salarial total será a soma do vencimento base mensal, incluído o 13º (décimo terceiro) salário, dos servidores de

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade.

todos os grupos;

III - o percentual de distribuição será a divisão da massa salarial do grupo pela massa salarial total multiplicado por 100 (cem).

Seção II

DA DISTRIBUIÇÃO DE RECURSOS DOS QUADROS DE CARGOS

Art. 26. O orçamento dos Grupos dos servidores do Quadro Geral de Cargos, Quadro de Cargos da Saúde e Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal será rateado na proporção de 80% (oitenta por cento) para a Progressão Horizontal e 20% (vinte por cento), para a Progressão Vertical.

Parágrafo Único - Para o Quadro de Cargos da Orquestra Sinfônica Municipal, caso o recurso destinado à Progressão Vertical não seja totalmente utilizado, o excedente deverá ser aplicado na Progressão Horizontal.

Art. 27. O orçamento do Grupo dos servidores do Quadro de Cargos da Guarda Municipal e do Quadro de Cargos do Magistério deverá assegurar recursos suficientes para a Progressão Horizontal e/ou Vertical, sendo que pelo menos 20% (vinte por cento) dos recursos deverá ser destinado para a Progressão Horizontal.

Parágrafo Único - Caso o recurso destinado à Progressão Vertical não seja integralmente utilizado, o excedente deverá ser aplicado na Progressão Horizontal.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

Seção III

DOS VALORES REMANESCENTES

Art. 28. Eventuais sobras somente poderão ser utilizadas uma única vez dentro da Evolução Funcional do próprio Quadro de Cargos estabelecido nas Leis nºs **12.985**/07, **12.986**/07, **12.987**/07 e **12.989**/07.

Parágrafo Único - Para o rateio das eventuais sobras serão adotados os seguintes critérios:

I - o montante será unificado por Quadro de Cargos;

II - a prioridade sempre será para a Progressão Vertical;

III - a distribuição do montante remanescente será dividido entre os servidores habilitados e não beneficiados com a progressão;

IV - o percentual de distribuição será a divisão entre os servidores habilitados e não beneficiados de cada grupo pelo total de servidores habilitados e não beneficiados do Quadro de Cargos respectivo, multiplicado por 100 (cem);

V - caso ainda existam sobras, o valor restante será incorporado à rubrica referente ao pagamento de pessoal.

Seção IV

DA PROGRESSÃO VERTICAL ESPECIAL

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”,
você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 29. Para os 3 (três) primeiros processos de Progressão Vertical do Quadro Geral de Cargos e do Quadro de Cargos da Saúde, será reservado 20% (vinte por cento) do orçamento de cada Grupo para a realização da Progressão Vertical Especial.

Art. 30. A distribuição do orçamento será realizada da seguinte forma:

I - a massa salarial do grupo será a soma do vencimento base mensal, incluído o 13º (décimo terceiro) salário, de todos os servidores pertencentes a cada Grupo;

II - a massa salarial total será a soma do vencimento base mensal, incluído o 13º (décimo terceiro) salário, dos servidores de todos os Grupos;

III - o percentual de distribuição será a divisão da massa salarial do Grupo pela massa salarial total multiplicado por 100 (cem).

Art. 31. Eventuais sobras de recursos, conforme disposto no art. 30 deste Decreto, somente poderão ser utilizadas uma única vez, dentro da Progressão Vertical Especial, do próprio Quadro de Cargos estabelecida da Lei nº **12.985**/07.

Parágrafo Único - Para o rateio das eventuais sobras serão adotados os seguintes critérios:

I - o montante será unificado por Quadro de Cargos;

II - a distribuição do montante remanescente será dividido entre os servidores habilitados e não beneficiados com a progressão;

III - o percentual de distribuição será a divisão entre os servidores habilitados e não beneficiados de cada grupo pelo total de servidores habilitados e não beneficiados do Quadro de Cargos respectivo, multiplicado por 100 (cem).

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em "Aceitar todos", você concorda com nossa Política de Privacidade. Aceitar todos

IV - caso ainda existam sobras, o valor restante será devolvido ao orçamento para aplicação conforme o disposto no art. 26 deste Decreto.

Art. 32. Para a realização da Progressão Vertical Especial, a qualificação definida no art. 10 deste Decreto deverá obedecer a um dos seguintes critérios:

I - para os servidores não optantes da Lei nº **12.012**/04: qualificação concluída até 13 de abril de 2007;

II - para todos os servidores optantes da Lei nº **12.012**/04: qualificação concluída até 13 de abril de 2007 e não ter sido utilizada para o enquadramento na Lei nº **12.012**/04.

Art. 33. Está habilitado à Progressão Vertical Especial o servidor do Quadro Geral de Cargos e Quadro de Cargos da Saúde que:

I - tiver adquirido estabilidade em até 30 de junho do ano anterior à Progressão Vertical Especial;

II - não tiver sofrido pena disciplinar de suspensão ou superior nos últimos 03 (três) anos, dentro do período avaliativo;

III - tiver obtido nota superior à média do Grupo a que pertence, considerando as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

IV - tiver pelo menos uma das qualificações definidas nos artigos 10 e 32 deste Decreto.

Art. 34. A classificação da Progressão Vertical Especial será feita por ordem decrescente de nota e, em caso de empate, será contemplado o servidor que, sucessivamente:

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

I - estiver a mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;

II - tiver obtido a maior nota na última Avaliação de Desempenho, que pode ser a Avaliação Periódica de Desempenho ou a Avaliação Especial de Desempenho;

III - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;

IV - tiver maior número de dias efetivamente trabalhados na Administração direta do Município.

Art. 35. Caso o servidor seja beneficiado com a Progressão Vertical Especial, não deixará de estar habilitado à Progressão Vertical do seu Grupo.

Parágrafo Único - O limite de servidores beneficiados está vinculado ao valor do recurso financeiro disponibilizado e à quantidade de servidores habilitados para a Progressão Vertical Especial.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. O servidor habilitado à Evolução Funcional estará sujeito aos seguintes limites:

I - orçamentário disponível;

II - máximo de servidores por progressão.

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade

Art. 37. Não será contemplado por este Decreto o servidor habilitado que se desligar do Quadro de Cargos, por qualquer motivo, antes da produção dos efeitos financeiros estipulados no artigo 4º deste Decreto.

Art. 38. As regras dispostas neste Decreto deverão ser observadas para a realização da Evolução Funcional do ano de 2012.

Art. 39. A Secretaria Municipal de Recursos Humanos realizará as adequações necessárias nos procedimentos e nas rotinas administrativas a fim de viabilizar o disposto neste Decreto.

§ 1º Para efeito da primeira Evolução Funcional, será considerada somente uma Avaliação Periódica de Desempenho para os períodos de 2008/2009, 2009/2010 e 2010/2011, com efeitos financeiros a partir de março de 2012.

§ 2º Para efeito da segunda Evolução Funcional, serão consideradas duas Avaliações Periódicas de Desempenho para os períodos de 2010/2011 e 2011/2012, com efeitos financeiros a partir de março de 2013.

Art. 40. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 41. Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial os artigos 25, 32 a 51 do Decreto **17.074**, de 19 de maio de 2010.

Campinas, 05 de dezembro de 2012.

PEDRO SERAFIM

Prefeito Municipal

MANUEL CARLOS CARDOSO

Secretário de Assuntos Jurídicos

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade.

NILSON JOSÉ BALBO
Secretário de Recursos Humanos

GILTON PACHECO DE LACERDA
Secretário de Finanças

REDIGIDO NO DEPARTAMENTO DE CONSULTORIA GERAL, DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSUNTOS JURÍDICOS, NOS TERMOS DO PROTOCOLADO Nº 2012/10/26062, EM NOME DA SECRETARIA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS, E PUBLICADO NA SECRETARIA DE CHEFIA DE GABINETE DO PREFEITO.

ALCIDES MAMIZUKA
Secretário-Chefe de Gabinete do Prefeito

RONALDO VIEIRA FERNANDES
Diretor do Departamento de Consultoria Geral

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 06/12/2012

Valorizamos sua privacidade

Utilizamos cookies para aprimorar sua experiência neste Portal. Ao clicar em “Aceitar todos”, você concorda com nossa Política de Privacidade