


ATOS OFICIAIS



CÂMARA MUNICIPAL
SANTANA DE PARNAÍBA

RESOLUÇÃO Nº 14/2025
"Autoriza a Câmara de Santana de Parnaíba a aderir a uma plataforma de bem-estar integral para os servidores efetivos e comissionados e dá outras providências."
Autoria : Mesa Diretora

FAÇO SABER que a Câmara Municipal aprovou e eu promulgo a seguinte:

RESOLUÇÃO


Art. 1º Fica autorizada a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba a aderir a uma plataforma de bem-estar integral destinada ao atendimento dos servidores, que ofereça uma rede completa de serviços relacionados ao bem-estar físico, nutricional, hábitos saudáveis, qualidade do sono, entre outros.

Parágrafo único. A plataforma de bem-estar integral poderá ser oferecida mediante a contratação de Prestação de Serviços, obedecidas as Leis de Licitações e Contratos.

Art. 2º Cada servidor terá o direito de incluir até três dependentes em seu plano, às suas despesas.

Art. 3º A Câmara custeará integralmente os níveis de planos que estejam estabelecidos previamente em contrato.

Parágrafo único. O pagamento da diferença do valor de eventuais planos que sejam superiores aos oferecidos pela Câmara serão de responsabilidade do servidor.




CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

VI – Grupo Ocupacional: conjunto de cargos públicos com atribuições ocupacionais de complexidade semelhante, para fins de evolução funcional, definidos no ato normativo que regulamenta a Avaliação de Desempenho;
VII – Massa Salarial: soma do vencimento-base mensal dos servidores que titularizam cargos do mesmo grupo ocupacional;
VIII – Padrão: conjunto de algarismos que designa o vencimento-base dos servidores, formado por:
a) Grupo: o conjunto de cargos públicos vinculado a uma mesma tabela de vencimento, representado por algarismos arábicos;
b) Nível: indicativo, representado por números romanos, de posição vertical na Carreira em que o servidor poderá estar enquadrado, segundo critérios de desempenho e capacitação;
c) Grau: indicativo, representado por letras, de cada posição horizontal na Carreira em que o servidor poderá estar enquadrado, segundo critérios de desempenho;
IX – Perfil: unidade laborativa especializada, atrelada a cargo amplo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades específicas derivadas das atribuições genéricas do cargo amplo;
X – Progressão Horizontal: passagem do servidor de um Grau para outro imediatamente superior, mantido o Nível, na Tabela de Vencimento;
XI – Progressão Vertical: passagem do servidor de um Nível para outro imediatamente superior, mantido o Grau, na Tabela de Vencimento;
XII – Remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo ou função gratificada, composto pelo vencimento-base, acrescida das demais vantagens pessoais;
XIII – Servidor público: a pessoa legalmente investida em cargo público, provido mediante concurso público;
XIV – Sobre: montante residual decorrente da não utilização plena da massa salarial, em um dado ano funcional, ocasionada pela não evolução plena do grupo ocupacional;
XV – Vencimento-base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo, de acordo com o Nível e Grau.


CAPÍTULO II
DISPOSIÇÕES GERAIS
Seção I
Da Composição dos Quadros de Cargos
Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos abrange os cargos públicos que integram a estrutura organizacional da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba.
§1º O quadro de cargos, com as respectivas denominações, quantitativos, jornadas de trabalho e grupos vencimentais constam no Anexo I.
§2º A exigência de registro profissional será, respeitado o disposto na Resolução nº 005/2022, especificada em edital de concurso, conforme as atribuições do cargo, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.
§3º Os concursos públicos para provimento de cargos abrangidos por esta Resolução são voltados a suprir as necessidades da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, podendo exigir conhecimentos, competências ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos definidos na Resolução nº 005/2022.
§4º Para os fins dos parágrafos anteriores, edital poderá destinar vagas por conhecimentos, competências, habilitações ou títulos específicos, segundo exigência definida por perfil específico de cargo amplo.



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

Seção II
Da Progressão Vertical
Art. 15. A Progressão Vertical é a passagem de um Nível para outro, imediatamente superior, mantido o Grau, mediante Avaliação de Desempenho e Qualificação.
Art. 16. A Qualificação exigida para a Progressão Vertical, conforme Anexo II, pode ser obtida mediante:
I – Graduação;
II – Titulação;
III – Capacitação.
§1º. A Qualificação deve ser obrigatoriamente relacionada às atribuições do cargo, exceto nos casos de Graduação de Nível Fundamental e Nível Médio.
§2º. A Graduação e a Titulação:
I – devem ser reconhecidas pelo Ministério da Educação;
II – devem ter validade indeterminada para os fins desta Resolução;
III – não podem ser utilizadas mais de uma vez o mesmo curso para fins de Evolução Funcional;
IV – não podem ter sido utilizadas como requisito de ingresso no cargo;
V – O servidor que ingressar em área com formação específica, só poderá utilizar para evolução vertical a titulação ou capacitação.
§3º. A Capacitação:
I – A capacitação poderá ser aprovada pela comissão de gestão de carreiras antes do início do curso, devendo encaminhar requerimento de aprovação à comissão, contendo no mínimo: nome do curso, a programação das matérias e a carga horária;
II – deve ser utilizada em no máximo 05 (cinco) anos, contados da data do certificado de conclusão, válida até o ano de avaliação;
III – pode ser obtida mediante a somatória de cargas horárias de cursos de capacitação, respeitadas a carga horária mínima de 04 (quatro) horas, por curso, independentemente do requisito de ingresso para o cargo;
IV – não pode ser obtida por meio de cursos ou treinamentos custeados ou ofertados pela Câmara Municipal;
V – não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;
§4º. Para concorrer à progressão vertical, o servidor deverá encaminhar à Coordenadoria de Gestão de Pessoas da Câmara o certificado de conclusão da qualificação no prazo de até 1 (um) dia útil após o recebimento da nota.
§5º. Em caso de cursos que não foram validados anteriormente pela Comissão, deverá o servidor encaminhar requerimento específico para a Comissão solicitando sua validação em até 5 (cinco) dias antes do período de avaliação.
§6º. O servidor que se habilitar à Progressão Vertical e não se beneficiar da mesma por inexistência de disponibilidade orçamentária e financeira poderá optar em concorrer na Progressão Horizontal.
Art. 17. A progressão vertical para os cargos com requisito de ingresso de nível superior sem exigência de formação específica, se submetem às demais da estrutura de qualificação constante do Anexo II e poderão utilizar qualificação de nível superior diversa daquela de ingresso no cargo, para fins de habilitação vertical, observados o disposto no art. 16.



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

Art. 4º No caso de pedido de afastamento sem remuneração, aposentadoria ou perda da qualidade de servidor, a manutenção da condição de beneficiário poderá continuar, às expensas do servidor.


Art. 5º Os Vereadores e seus dependentes podem aderir à plataforma de bem-estar integrado a ser contratada, mediante desconto em folha de pagamento e sem qualquer custo para a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba.

Art. 6º As despesas decorrentes desta Resolução correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, ficando a Câmara Municipal de Santana de Parnaíba autorizada a abrir créditos suplementares e especiais se porventura necessários.

Art. 7º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Plenário Antônio Branco, em 19 de Novembro de 2025

JOSÉ HUGO DA SILVA
(HUGO SILVA)
Presidente




CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

§5º. A aprovação em vaga na forma dos parágrafos anteriores não gera direito do servidor de permanecer no órgão, lotação ou perfil específico.
Art. 4º. Os servidores regidos por esta Resolução estão atrelados à estrutura administrativa da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, sendo vedado o desempenho de funções no âmbito dos gabinetes parlamentares.
§1º. A proibição constante do *caput* não se aplica àqueles servidores efetivos que venham a ser nomeados em cargos em comissão afetos aos gabinetes parlamentares.
§2º. Os servidores efetivos que desempenharem funções nos gabinetes parlamentares estarão impossibilitados de progredir na carreira, enquanto estiverem desempenhando suas funções no âmbito de gabinete parlamentar.

Seção II
Do Ingresso e das Atribuições
Art. 5º. Os cargos previstos nesta Resolução 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. Edital de concurso público poderá atribuir especificações à prova de ingresso, de acordo com a natureza e as atribuições do cargo.
Art. 6º. As atribuições dos cargos são as constantes da Resolução nº 005/2022, que correspondem à descrição sumária do conjunto de tarefas e responsabilidades cometidas ao servidor público em razão do cargo em que esteja investido.

Seção III
Da Remuneração
Art. 7º. O servidor será remunerado de acordo com a Tabela de Vencimento, em conformidade com a Lei nº 4.128 de 06 de julho de 2022.
§1º. Figurar como vantagens remuneratórias devidas aos servidores, desde que atendidas as condições estabelecidas pela legislação vigente, as seguintes:
I – Décimo Terceiro salário;
II – Adicional de Férias;
III – Vantagem Pessoal Individual (VPI), nos termos da Lei nº 3.159/2011;
IV – Adicional Noturno;
V – Sexta Parte;
VI – Licença maternidade;
VII – Gratificação em decorrência de função gratificada;
VIII – Gratificação decorrente de participação em Comissões Especiais, nos termos da legislação vigente.
§2º. Fica respeitado o direito adquirido do servidor em face de vantagens remuneratórias não previstas acima, mas previamente concedidas e adquiridas pelo servidor da Câmara Municipal, em consonância com a legislação de regência correspondente.



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

§1º. A qualificação de nível superior sem exigência de formação específica, limitar-se-á uma única vez para a progressão vertical.
§ 2º. Tendo progredido verticalmente, ao servidor é facultado progredir horizontalmente no ano subsequente, a partir do qual se deverá respeitar o interstício de três anos nesse mesmo grau para obter nova progressão horizontal.


Seção III
Da Progressão Horizontal
Art. 18. A Progressão Horizontal é a passagem de um Grau para outro, imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, mediante Avaliação de Desempenho.
Parágrafo único. Tendo progredido horizontalmente, ao servidor é facultado progredir verticalmente no ano subsequente, a partir do qual se deverá respeitar o interstício de três anos nesse mesmo nível para obter nova progressão vertical.

CAPÍTULO IV
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Art. 19. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e gerir o processo de Evolução Funcional.
Parágrafo único. Compete à área responsável pelo Coordenadoria de Gestão de Pessoas o gerenciamento do Sistema de Avaliação de Desempenho.
Art. 20. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:
I – Avaliação de Estágio Probatório, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal;
II – Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.
Art. 21. São finalidades da Avaliação de Desempenho:
I – o aprimoramento dos métodos de gestão;
II – a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público;
III – avaliar aptidão e capacidade do servidor para o exercício do cargo público;
IV – promover a valorização do servidor, através da Evolução Funcional;
V – a gestão do processo de Evolução Funcional.
Art. 22. A Avaliação Periódica de Desempenho é um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do servidor, utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a Evolução Funcional, compreendendo:
I – assiduidade;
II – pontualidade e
III – avaliação funcional.


PROTOCOLO DE ASSINATURA(S)

O documento acima foi assinado eletronicamente e pode ser acessado no endereço <https://sempapel.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br/autenticidade> utilizando o identificador 3100380035003003A00540052004100

Assinado eletronicamente por **José Hugo da Silva** em **19/11/2025 11:58**
Checksum: **40D814F46A9F84ED1FC26D9F8AA9E79589591C0EAE8294EDC9B16789**



Autenticar documento em <https://sempapel.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br/autenticidade> com o identificador 3100380035003003A00540052004100. Documento assinado digitalmente conforme art. 4º, II da Lei 14.063/2020.




CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

Art. 8º. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no inciso XI do Art. 37 da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzidos àquele limite 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.

Seção IV
Da Jornada
Art. 9º. A jornada padrão de trabalho dos servidores é de 40 (quarenta) horas semanais, salvo as exceções indicadas no Anexo I.
Parágrafo único. A jornada de trabalho é de 40 (quarenta) horas semanais para os servidores:
I – nomeados para cargo em comissão;
II – designados para função gratificada;
III – designados para comissão especial;

CAPÍTULO III
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL
Seção I
Disposições Gerais
Art. 10. A Evolução Funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:
I – Progressão Vertical;
II – Progressão Horizontal.
Art. 11. A Evolução Funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar, anualmente, recursos suficientes para viabilizar:
I – Progressão Vertical de até 33% (trinta e três por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo;
II – Progressão Horizontal de até 33% (trinta e três por cento) dos servidores de cada grupo ocupacional, a cada processo.
§1º. Os percentuais previstos nos incisos I e II poderão variar conforme disponibilidade orçamentária, respeitados os limites ali previstos e as regras de arredondamento previstas na Norma da ABNT.
§2º. A distribuição dos recursos previstos em orçamento para a Evolução Funcional dos servidores será realizada de acordo com a massa salarial de cada grupo ocupacional.
§3º. Eventuais sobras da Progressão Vertical poderão ser utilizadas na Progressão Horizontal do Grupo Ocupacional correspondente, desde que atenda o limite previsto no art. 11, inciso I e II.
§4º. Sobras apuradas após a aplicação do parágrafo anterior poderão ser utilizadas, proporcionalmente, na Evolução Funcional dos demais grupos ocupacionais.




CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

§1º. A Avaliação Funcional ocorrerá anualmente, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidos para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício, tendo como pontuação máxima 100 (cem) pontos.
§2º. Os servidores serão classificados, por grupo ocupacional, em lista para seleção daqueles que irão progredir, considerando a média das pontuações obtidas nas Avaliações de Desempenho no decorrer do interstício.
§3º. 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 pontuação na Avaliação de Desempenho mais recente;
III – contabilizar maior tempo de efetivo exercício no cargo;
IV – tiver o menor número de ausências no interstício;
V – tiver obtido titulação;
VI – tiver obtido graduação;
VII – tiver obtido maior número de horas na capacitação;
VIII – tiver maior idade.
Art. 23. O servidor nomeado para ocupar cargo em comissão ou designado para função gratificada será avaliado de acordo com as atribuições respectivas que estiverem exercendo ou que tiver exercido por mais tempo durante o período avaliado.

CAPÍTULO V
DA AVALIAÇÃO DE ESTÁGIO PROBATÓRIO
Art. 24 A Avaliação de Estágio Probatório será realizada mediante o preenchimento de formulário a cada 06 (seis) meses, durante o estágio probatório, para todos os servidores ingressantes na Câmara Municipal de Santana de Parnaíba.
Parágrafo único. Estágio Probatório é o período compreendido entre os três primeiros anos de efetivo exercício do servidor ingressante no serviço público em virtude de concurso público, e tem por finalidade a apuração da aptidão ou inaptidão para o desempenho do cargo para fins de aquisição de estabilidade.
Art. 25 A Avaliação de Estágio Probatório utilizará como ferramenta o formulário constante do Anexo III desta Resolução.
§1º. O formulário de Avaliação de Estágio Probatório deverá ser preenchido pela chefia imediata, e será disponibilizado pelo Coordenadoria de Gestão de Pessoas:
I – ao término de cada período de 06 (seis) meses de efetivo exercício, quando se tratar das 05 (cinco) primeiras avaliações;
II – 60 (sessenta) dias antes do término do cumprimento do período de estágio probatório, quando se tratar da última avaliação.
§2º. O formulário de avaliação devidamente preenchido deverá ser encaminhado à Coordenadoria de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis, contados do seu recebimento, para aferição da pontuação.



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA


Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

RESOLUÇÃO Nº 15/2025
"Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba."
Autoria: A MESA

FAÇO SABER que a Câmara Municipal aprovou e eu promulgo a seguinte:

RESOLUÇÃO


CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dos Servidores efetivos da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, fundamentado nos seguintes princípios:
I – racionalização da estrutura de cargos;
II – estruturação de carreira;
III – legalidade e segurança jurídica;
IV – reconhecimento e valorização do servidor público pelos serviços prestados, pelo conhecimento adquirido e pelo desempenho profissional;
V – estímulo ao desenvolvimento profissional e à qualificação funcional.
Parágrafo único. O PCCV não se aplica aos ocupantes de cargo em comissão externos ao Quadro de servidores efetivos da Câmara Municipal.
Art. 2º. Para os fins desta Resolução considera-se:
I – Cargo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades, disciplinada pelo regime estatutário;
II – Cargo amplo: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades genéricas, mas passível de operacionalização em atribuições especializadas, definidas segundo perfil;
III – Cargo em Comissão: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por livre nomeação;
IV – Carreira: estrutura de desenvolvimento funcional e profissional, operacionalizada através de progressão vertical e horizontal nos Níveis e Graus superiores, no cargo;
V – Função gratificada: unidade laborativa com denominação própria e número certo, que implica o desempenho, pelo seu titular, de conjunto de atribuições e responsabilidades de direção, chefia ou assessoramento, provido por livre nomeação;
VI – Sobre: montante residual decorrente da não utilização plena da massa salarial, em um dado ano funcional, ocasionada pela não evolução plena do grupo ocupacional;
VII – Vencimento-base: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício de cargo, de acordo com o Nível e Grau.
Art. 3º. O plano de cargos, carreiras e vencimentos abrange os cargos públicos que integram a estrutura organizacional da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba.
§1º. O quadro de cargos, com as respectivas denominações, quantitativos, jornadas de trabalho e grupos vencimentais constam no Anexo I.
§2º. A exigência de registro profissional será, respeitado o disposto na Resolução nº 005/2022, especificada em edital de concurso, conforme as atribuições do cargo, a regulamentação profissional e a oferta de cursos regulamentados e reconhecidos pelo Ministério da Educação.
§3º. Os concursos públicos para provimento de cargos abrangidos por esta Resolução são voltados a suprir as necessidades da Câmara Municipal de Santana de Parnaíba, podendo exigir conhecimentos, competências ou habilitações específicas, além dos requisitos mínimos definidos na Resolução nº 005/2022.
§4º. Para os fins dos parágrafos anteriores, edital poderá destinar vagas por conhecimentos, competências, habilitações ou títulos específicos, segundo exigência definida por perfil específico de cargo amplo.



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

§5º. O servidor habilitado para a evolução funcional poderá optar por não evoluir em sua carreira funcional, devendo encaminhar por escrito a sua negativa à Coordenadoria de Gestão de Pessoas no prazo de 1 (um) dia útil após o recebimento da nota referente à sua avaliação de desempenho.
Art. 12. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 (doze) meses, tendo seus efeitos financeiros em março de cada exercício, beneficiando os servidores habilitados.
Art. 13. O interstício mínimo exigido na Evolução Funcional:
I – será contado em anos;
II – começará a ser contado a partir do mês em que o servidor perceber os efeitos financeiros da primeira evolução funcional;
III – considerará apenas os anos em que o servidor tenha trabalhado por, no mínimo, 9 (nove) meses, ininterruptos ou não;
IV – considerará apenas os dias efetivamente trabalhados.
Parágrafo único. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão ou a designação para função gratificada, exceto nos termos do §2º do artigo 4º.
Art. 14. Está habilitado à Progressão o servidor que, cumulativamente:
I – tiver adquirido estabilidade no cargo;
II – houver exercido por mais tempo durante o período avaliado as atribuições do cargo ou função, pelo interstício de 03 (três) anos no Grau e Nível em que se encontra;
III – não tiver contra si, no período de interstício, decisão administrativa transitada em julgado com aplicação de qualquer pena disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;
IV – houver obtido no mínimo 70 (setenta) pontos nas 15 (quinze) avaliações do período do interstício.
V – não possuir, durante o interstício, mais de 3 (três) ausências, limitadas a, no máximo, 05 (cinco) ausências por ano.
§1º. Para fins do inciso V deste artigo, são consideradas ausências:
I – atropos ou saídas antecipadas, cujo somatório totalize uma jornada diária, desde que não sejam autorizadas pela chefia responsável;
II – falta injustificada: ausência sem apresentação de requerimento ou caso o requerimento apresentado pelo servidor não tenha sido aceito pelo chefe imediato, em razão da imperinência das justificativas apresentadas.
§2º. A média a que se refere o inciso IV do *caput* deste artigo é obtida a partir da soma das pontuações obtidas na Avaliação Periódica de Desempenho, em cada Grupo Ocupacional, não podendo ser inferior a 70 (setenta) pontos.
§3º. O servidor que não for habilitado após o interstício de 3 (três) anos, o novo período de habilitação iniciará no mês posterior à 3ª (terceira) avaliação do período de interstício em que foi considerado inabilitado.
§4º. O servidor que for habilitado após o interstício de 3 (três) anos mas não progredir por critério de classificação, deverá manter as condições para habilitação para poder fazer jus a progressão, prevalecendo a média das últimas 3 (três) avaliações.



CÂMARA MUNICIPAL DE SANTANA DE PARNAÍBA

Sede Administrativa: Rua Profº Eugênio Tezari, 309 - 3d. Profº Benol - Santana de Parnaíba - SP
CEP: 06502-025 - **Protocolo Geral** Largo da Matriz, 63 - Centro - CEP: 06501-005
www.camarasantana.deparnaiba.sp.gov.br **IBR** /camarasantana.deparnaiba + 55 11 4154-8600

Art. 26 Após a aplicação da última Avaliação de Estágio Probatório, a Coordenadoria de Gestão de Pessoas promoverá, com base no resultado das avaliações realizadas no período, a avaliação final do servidor, declarando-o apto ou inapto ao cargo público.
§1º. Será declarado apto ao cargo público, e obterá a estabilidade funcional, o servidor em estágio probatório que obtiver pontuação final igual ou superior a 70 (setenta) pontos, calculada a partir da média das 6 (seis) avaliações especiais de desempenho realizadas durante o período probatório.
Art. 27 A condição para a aquisição da estabilidade, é aferida mediante aprovação na avaliação de estágio probatório.

CAPÍTULO VI
DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO
Art. 28 A Avaliação Periódica de Desempenho será realizada anualmente para todos os servidores, desde que cumpridos os requisitos do art. 14, a partir da identificação e mensuração de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional da Câmara e da unidade em que estiver em exercício, tendo pontuação máxima de 100 (cem) pontos.
§1º O início da contagem da avaliação periódica de desempenho para fins de evolução funcional, se dará após o servidor adquirir estabilidade no cargo, com a devida aprovação no estágio probatório, além do descrito no art. 14 desta Resolução.
§2º. O período avaliado compreenderá o período dos 12 (doze) meses anteriores.
§3º. Para fins da Avaliação Periódica de Desempenho, bem como para o cálculo de distribuição dos recursos disponíveis para a evolução funcional e a definição da média necessária para a evolução funcional, os cargos efetivos do quadro funcional da Câmara serão classificados em Grupos Ocupacionais definidos nos termos do Anexo IV desta Resolução.
Art. 29 A Avaliação Periódica de Desempenho utilizará como ferramenta formulários, classificados em Grupos Ocupacionais, constantes dos seguintes Anexos desta Resolução:
I – Anexo V: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional "Operacional";
II – Anexo VI: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional "Administrativo";
III – Anexo VII: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional "Superior";
IV – Anexo VIII: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional "Gerencial e Assessoramento";
V – Anexo IX: Formulário de Avaliação Periódica de Desempenho dos Servidores do Grupo Ocupacional "Superior com Formação Específica".
Art. 30. Os formulários da Avaliação de Desempenho deverão ser preenchidos pela chefia imediata do servidor, conforme o seu Grupo Ocupacional:
serão avaliados os servidores que tiverem adquirido estabilidade no cargo;