

AValiação DE DESEMPENHO

PROGRESSÃO DE CARREIRA

DÚVIDAS FREQUENTES

CARREIRA PROGRESSÃO
CURSOS *porcentagem*
LEI servidores *vertical*
horizontal diploma



PREFEITURA DE
RioClaro

1. O que é Progressão de Carreira?

A progressão de carreira ou evolução funcional é uma gratificação dada a servidores que atendem os critérios estabelecidos pela lei, no interstício de três anos. A avaliação é feita anualmente. Essa gratificação é um reajuste no salário-base do servidor.

2. Qual a Lei e onde posso encontrá-la?

Todos os critérios da Progressão de Carreira encontram-se na Lei Complementar nº 090 de 22/12/2014 (D.O 30/12/2014) e suas alterações, na Lei Complementar nº 0134 de 20/07/2018 (D.O 27/07/2018), e demais normatizações, que podem ser consultadas no Diário Oficial no site da Prefeitura Municipal de Rio Claro (www.rioclaro.sp.gov.br).

3. Quais os critérios adotados para que o servidor consiga a Progressão de Carreira?

Para conseguir a progressão, o servidor precisa atender um conjunto de critérios, que são analisados a cada processo:



3.1. Ter uma boa pontuação na Avaliação de Desempenho: isso não significa, necessariamente, que o servidor tenha que ter recebido nota máxima em todos os itens. Ele precisa ter nota maior do que a média do seu grupo ocupacional (Operacional, Administrativo, Especializado, Superior ou Gerencial). Vale lembrar que se a pontuação ficar abaixo de 70 pontos, o servidor já está automaticamente desclassificado do processo.

3.2. Quantidade de ausências: A lei estabelece que as ausências devem ser consideradas como um dos critérios para a Progressão de Carreira. Servidores com mais de cinco ausências também ficam de fora

do processo e devem aguardar o ano seguinte. São consideradas ausências as faltas injustificadas (aquelas sem apresentação de requerimento ou com requerimento apresentado pelo servidor não aceito pelo chefe imediato).

Ficam de fora desta regra os afastamentos previstos no artigo 55 da L.C 017 de 16/02/2007: férias e licenças: gala, nojo, maternidade, paternidade e adotante; por acidente em serviço ou doença profissional; tratamento de saúde; licença para tratamento de saúde de pessoa da família (LTPF); exercício de outro cargo ou função de governo ou cargo de direção, de provimento em comissão ou em substituição; licença-prêmio; doação de sangue*; candidatura a cargo eletivo e sindical*; mandato legislativo ou executivo, federal, estadual ou municipal; convocação para o serviço militar; júri e outros serviços obrigatórios por lei.

(*) Consulte o artigo 55 da L.C 017 de 16/02/2007 disponível no site da Prefeitura Municipal de Rio Claro

4 Todos os servidores irão progredir de uma vez?

Não. Por conta de dotação orçamentária, a Lei estabelece que a cada ano até 33% dos servidores avaliados de cada grupo ocupacional que participarem do processo terão direito a progressão, desde que atendam aos critérios estabelecidos na L.C 090/2014 e L.C134/2018. O servidor que conseguir a progressão terá de aguardar um período de três anos para concorrer novamente, para que todos tenham a possibilidade de conseguir sua progressão. Tecnicamente, a concorrência diminui a cada ano, até que o ciclo recomece.

5. Quais servidores têm direito à Progressão de Carreira?

Todos os servidores podem concorrer à Progressão, estatutários ou celetistas. Ficam de fora apenas os servidores que não atendem os critérios estabelecidos pela Lei, servidores em estágio probatório, servidores aposentados, inativos, temporários e eventuais.

6. Qual a diferença entre Progressão Vertical e Horizontal?

Ambas seguem os mesmos critérios já descritos anteriormente, com a única diferença que a Progressão Vertical deve ser solicitada através de processo no protocolo do Departamento de Gestão de Pessoas todo mês de janeiro de cada ano, protocolando junto ao pedido uma graduação acima daquela que foi requisitada para ingresso na Prefeitura, ou cursos de capacitação relacionados à área de atuação no cargo não oferecidos pelo Poder Público. A validade dos cursos é de cinco anos contados da data de conclusão até o período avaliado.

O prazo para protocolar o(s) certificado(s) é de 02 a 31 de janeiro de cada ano.

Exigências de Qualificação para Progressão Vertical (Anexo V – Lei 090/2014)

EXIGÊNCIA DE INGRESSO	NÍVEL	GRADUAÇÃO / TITULAÇÃO	CAPACITAÇÃO	
			CARGA HORÁRIA MÍNIMA POR CURSO	CARGA HORÁRIA EXIGIDA
Fundamental Incompleto	II	2º Ciclo Completo do Fundamental	8 horas	30 horas
	III	Nível Médio		
Fundamental Completo	II	Nível Médio	8 horas	30 horas
	III	Graduação		
Nível Médio	II	Educação Profissional Técnica ou Graduação	16 horas	60 horas
	III	Graduação lato sensu		
Nível Técnico	II	Educação Profissional Técnica ou Graduação	16 horas	90 horas
	III	Pós-Graduação lato sensu		
Nível Superior	II	Pós-Graduação lato sensu	30 horas	150 horas
	III	Mestrado		
	IV	Doutorado		

7. Ao requerer no protocolo diploma ou cursos de capacitação, automaticamente o servidor garante a progressão vertical?

Não. Como há um limite de servidores para progredir a cada ano, o fato de protocolar o pedido não garante a progressão. Se o diploma ou certificados estiverem corretos e forem deferidos, o servidor estará CONCORRENDO naquele ano, podendo ou não conseguir a progressão. É sempre bom lembrar que existem outros critérios.

8. O servidor pode progredir na horizontal e na vertical ao mesmo tempo?

Não. Os servidores que entrarem com pedido no protocolo para progressão vertical e tiverem seu pedido deferido, concorrerão somente com os demais servidores do seu grupo ocupacional que também solicitaram esse tipo de progressão. Todos os demais concorrerão automaticamente na horizontal.

9. Quais as porcentagens do reajuste?

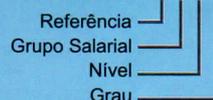
O reajuste é feito no salário base do servidor.

Na HORIZONTAL (Grau) (muda-se a letra da referência salarial), reajuste de 3,5%.

Na VERTICAL (Nível) (muda-se o número da referência salarial), reajuste de 7,12%.

Como observar seu holerite

Nível Salarial: RB1A - Reforma Grupo B



10. Quais os prazos para RECURSOS?

O servidor que desejar entrar com recurso contra a nota na avaliação de desempenho terá cinco dias úteis a partir da data da publicação das notas da Avaliação de Desempenho no Diário Oficial do Município de Rio Claro.

Para solicitar esclarecimentos sobre todo o processo de Progressão de Carreira é necessário que o servidor aguarde o encerramento do processo, previsto sempre para abril de cada ano.

Em ambos os casos, basta o servidor ir até o protocolo do Departamento de Gestão de Pessoas, preencher um requerimento e aguardar o parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho.

ENTÃO PODEMOS DIZER QUE,

A **evolução funcional** somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, que deverá assegurar recursos suficientes para, no máximo, 33% de cada grupo a cada processo.

Os critérios para Progressão Horizontal e Vertical

1. possuir estabilidade no cargo;
2. cumprir o interstício mínimo de três anos no Grau e Nível em que se encontra;
3. não ter contra si, no interstício, decisão administrativa resolutive com aplicação de pena disciplinar de suspensão;
4. estar na média do Grupo Ocupacional a que pertence;
5. não possuir, durante o interstício, mais de cinco ausências (falta injustificada).

CRITÉRIOS PARA PROGRESSÃO VERTICAL:

Capacitação:

1. deve ser aprovada pela Comissão de Gestão de Carreiras;
2. as qualificações que forem promovidas pela Administração Municipal Direta e Indireta, ou dessas em parceria com outros entes públicos ou privados, não poderão ser usadas para fins de evolução funcional;
3. deve ser utilizada em no máximo cinco anos, contados da data do certificado de conclusão até a data dos efeitos financeiros da progressão;
4. pode ser obtida mediante o somatório de cargas horárias de curso, estabelecido no Anexo V da LC 090/2014;
5. não pode ser utilizada mais de uma vez para fins de Evolução Funcional;
6. deve ser pertinente com as atribuições do cargo.



AUSÊNCIAS:

As ausências serão pontuadas negativamente de acordo com a quantidade registrada no período avaliado:

- I - até uma falta injustificada: perda de três pontos;
- II - até duas faltas injustificadas: perda de seis pontos;
- III - até três faltas injustificadas: perda de nove pontos;
- IV - até quatro faltas injustificadas: perda de 18 pontos;
- V - cinco ou mais faltas injustificadas: perda de 36 pontos;
- VI - em caso de uma advertência: perda de cinco pontos;
- VII - em caso de duas ou mais advertências: perda de dez pontos.

Em caso de EMPATE será contemplado o servidor que, sucessivamente:

- I - tiver maior tempo de efetivo exercício no cargo;
- II - estiver há mais tempo sem ter obtido uma Progressão Horizontal ou Vertical;
- III - tiver obtido a maior nota na Avaliação de Desempenho do exercício anterior ao avaliado.