

DECRETO MUNICIPAL Nº 4208

REGULAMENTA O INSTITUTO DA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES DO MUNICÍPIO DE SÃO SEBASTIÃO DO PARAÍSO LOTADOS NA GUARDA MUNICIPAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

MAURO LUCIO DA CUNHA ZANIN, Prefeito Municipal, no uso de suas atribuições legais, com fundamento na Lei nº 2.987/2002 e Lei Complementar Municipal nº 36/2011,

DECRETA

Artigo 1º - A promoção na corporação consiste na ascensão na carreira, com passagem do servidor municipal para a classe imediatamente superior àquela que pertence, dentro da mesma carreira.

§ 1º. A promoção se processará a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho e dependerá sempre de existência de vaga e de disponibilidade financeira, observada a Lei nº 101/00 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 2º. A promoção efetuar-se-á mediante processo classificatório para preenchimento das vagas do Quadro de Pessoal Efetivo do Município de São Sebastião do Paraíso, conforme apontamento de vagas apresentadas pela Secretaria Municipal de Segurança Pública, Trânsito e Transporte, constantes de Edital de promoção na Carreira de servidores da Prefeitura Municipal de São Sebastião do Paraíso.

§ 3º. O processamento da promoção para os servidores do Município de São Sebastião do Paraíso lotados na Guarda Municipal obedecerá às normas estabelecidas na Lei Complementar nº 36/2011 (Estatuto da Guarda Municipal), neste Decreto e no Edital de Processo Classificatório, sendo assegurada a participação de todos os integrantes da corporação em igualdade de condições, desde que observados os critérios definidos.

§4º. Ocorrendo a promoção, o servidor será mantido no mesmo nível de vencimento designado alfabeticamente de A a J, da tabela de vencimentos da categoria.

Artigo 2º - Haverá seis etapas para a realização da promoção:

I - edital;

II - inscrição;

III - classificação;

IV - avaliação médica e física;

V – avaliação médica, física e psicológica para servidores que não foram submetidos a referida avaliação quando de seu ingresso na corporação;

VI – ato de promoção.

§1º. Na avaliação constante do inciso IV e V deste artigo, serão analisados, além dos requisitos específicos de cada cargo, avaliação médica, testes físicos e psicológicos, que

serão realizados por profissionais habilitados, devendo ser considerados a idade e sexo do candidato, no caso do teste físico.

§2º. O ato de promoção dependerá do número de vagas abertas e se dará dentre àqueles classificados para ascensão ao cargo.

Artigo 3º - O processo de promoção seguirá a seguinte cronologia:

- I - Publicação do Edital;
- II - Nomeação da comissão de avaliação para promoção;
- III - Realização das inscrições dos candidatos;
- IV - Verificação de Impedimento por parte dos membros da comissão de avaliação para promoção e substituição de membros, se necessário;
- V - Elaboração de uma ficha de avaliação para promoção individual para cada candidato inscrito;
- VI - Análise dos requerimentos de inscrição e solução pela comissão de avaliação para promoção, indeferindo aquelas que não obedeceram ao prescrito no edital;
- VII - Divulgação dos resultados da análise dos requerimentos de inscrições;
- VIII - Recebimento de recursos, análise e divulgação da solução dos recursos relativos a indeferimentos de inscrições, se houver
- IX - Com base na pontuação obtida pelos candidatos, elaborar uma relação classificatória em ordem decrescente;
- X - Recebimento de recursos, análise e divulgação da solução dos recursos relativos a pontuação e classificação, se houver
- XI - Obedecendo à relação classificatória submeter os candidatos a avaliação médica por profissionais habilitados;
- XII - Aplicação da avaliação física por profissionais habilitados, cientificando-se os candidatos a respeito dos resultados;
- XIII - Apuração das pontuações obtidas pelos candidatos;
- XIV - Divulgação da relação classificatória dos candidatos com as pontuações atribuídas por quesito avaliado;
- XV - Recebimento de recursos, análise e divulgação da solução dos recursos referentes às pontuações apuradas, se houver;
- XVI - Realização de avaliação psicológica dos candidatos que tenham que cumprir tal requisito;
- XVII - Divulgação dos resultados da avaliação psicológica;
- XVIII - Recebimento de recursos, análise e divulgação da solução de recursos quanto aos resultados da avaliação psicológica, se houver;
- XIX - Realização de exames psicológicos para mais candidatos, se necessário;
- XX - Recebimento de recursos, análise e divulgação da solução de recursos quanto aos resultados da avaliação psicológica dos novos candidatos, se houver;
- XXI - Caso o número final de candidatos aptos seja inferior ao número de vagas, novos candidatos deverão ser convocados para realização dos procedimentos, desde que haja candidatos suficientes que preencham os requisitos;
- XXII - Divulgação da relação classificatória final com a pontuação de cada candidato;
- XXIII - Enviar ao prefeito toda a documentação e relatório final elaborado pela Comissão de Avaliação, detalhando os principais procedimentos, bem como o resultado final;
- XXIV - Homologação do processo seletivo especial;
- XXV - Ato de promoção dos candidatos aptos que estiverem classificados dentre as vagas previstas.

Artigo 4º - Todos os resultados ou decisões do processo de promoção serão publicados no jornal oficial do município, podendo a divulgação ser antecipada através do jornal oficial on-line do Município e afixação em quadro de aviso da Prefeitura Municipal e da Secretaria Municipal de Segurança Pública, Trânsito e Transporte.

§ 1º - O candidato poderá interpor recurso, devidamente fundamentado, contra o resultado que venha a obter em qualquer uma das etapas do processo seletivo.

§ 2º - O prazo para interposição de recursos a que se refere o "caput" é de cinco dias, a contar da data de cientificação do candidato ou da divulgação do ato, considerando-se a que ocorrer primeiro.

§ 3º - Caberá à comissão de avaliação para promoção decidir sobre os recursos interpostos por candidatos num prazo de 5 dias após o término do prazo de interposição do recurso, com divulgação do resultado.

Artigo 5º - A promoção será aberta aos interessados que atendam aos requisitos essenciais, bem como o estabelecido no edital, devendo este ser amplamente divulgado, com prazo de 10 (dez) dias, onde constará, obrigatoriamente:

- I - o cargo;
- II - o número de cargos em vacância;
- III - a escolaridade e demais requisitos exigidos para o cargo;
- IV - o teste físico para o candidato do sexo masculino e feminino e psicológico quando exigido;
- V - o prazo para inscrição;
- VI - os locais e datas onde ocorrerão os testes.

Artigo 6º - Os processos de promoção serão realizados em todas as suas fases por uma comissão de avaliação para promoção, a ser nomeada pelo Prefeito Municipal.

§1º. A comissão será composta por um presidente e dois membros que ficarão incumbidos de proceder os trabalhos relativos ao processo de promoção.

§2º. Não poderão fazer parte da comissão, servidores que se inscreveram para promoção, e sejam subordinados hierárquicos de qualquer um dos candidatos, ou, que sejam cônjuges, ou companheiro, ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade até o segundo grau.

§3º. Nas hipóteses de demissão ou morte, proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste artigo.

§4º. As sessões da Comissão de Avaliação para Promoção do servidor serão reservadas, sem interferências de outras pessoas, salvo do Corregedor da Guarda Municipal, que poderá supervisionar os trabalhos com o objetivo de garantir a lisura dos procedimentos de avaliações.

§5º. Verificado algum impedimento, o presidente da comissão deverá comunicar a situação ao prefeito Municipal para que seja feita a substituição do membro impedido.

Artigo 7º - A inscrição do candidato se dará conforme requisitos e orientações constantes no edital.

§1º. No edital deverá ser estabelecido o período, local e horários para realização da inscrição.

§2º. Somente serão aceitas inscrições feitas pelo próprio candidato ou por representante legal, através de procuração por escrito.

§3º. Por ocasião do requerimento de inscrição cabe ao candidato entregar toda a documentação exigida e as provas de títulos.

§4º. Documentos e provas de títulos entregues fora do prazo ou em desacordo com as normas estabelecidas serão desconsiderados.

Artigo 8º - Serão indeferidas pela comissão de avaliação para promoção os requerimentos de inscrição apresentados fora do prazo estipulado ou que não atendam outras exigências contidas na Lei Complementar nº 36/2011, no presente decreto ou no edital.

Artigo 9º - Não concorrerá à promoção e nem será promovido na carreira o servidor que:

I - Não se encontrar no efetivo exercício de seu cargo público, ou no exercício de cargo em comissão da Guarda Municipal ou da Secretaria Municipal de Segurança Pública, Trânsito e Transporte, salvo se estiver em mandato classista.

II - Estiver classificado no mau ou no regular comportamento;

III - Apresentar em sua avaliação de desempenho funcional anual dos últimos três anos, média de pontuação inferior a 70% (setenta por cento) dos pontos;

IV - Estiver cumprindo sentença penal ou preso à disposição da justiça;

V - Estiver deixando de comparecer ao trabalho por abandono ao serviço, extravio ou desaparecimento;

VI - Estiver em licença para tratar de interesse particular, sem vencimentos;

VII - For privado ou suspenso do exercício do cargo ou função, nos casos previstos em lei;

VIII - Estiver sendo submetido a processo disciplinar de caráter demissionário ou exoneratório;

IX - Estiver em caso de interdição judicial;

X - Estiver *sub judice*, denunciado por crime doloso previsto:

a) em lei que comine pena máxima de reclusão superior a dois anos, desconsideradas as situações de aumento de pena ou diminuição de pena;

b) no capítulo I do título I e nos títulos II, VI e XI da parte especial do código penal.

Artigo 10 - Além de não possuir nenhuma situação impeditiva constante no artigo anterior, comuns a todos os cargos, o candidato deverá ainda preencher requisitos específicos para o cargo que almeja ser promovido, sendo:

§1º. Para o cargo de Guarda Municipal e Agente de Trânsito Nível I:

I – Possuir o ensino médio completo;

II – Ter cumprido o estágio probatório;

III - Possuir habilitação para condução de veículos automotores, em qualquer categoria;

IV – Possuir aptidão médica;

V – Possuir aptidão psicológica (somente para candidato que quando de seu ingresso na corporação não foi submetido e ou considerado apto em exame psicológico).

§2º. Para o cargo de Guarda Municipal e Agente de Trânsito Nível II:

I – Possuir o ensino médio completo;

II – Ter cumprido o estágio probatório;

III – Ter cumprido o interstício mínimo de três anos, com o efetivo exercício do cargo de Guarda Municipal e Agente de Trânsito Nível I ou que tenha atribuições equivalentes ou correlatas ao cargo;

IV – Possuir Carteira Nacional de Habilitação com categoria que permita a condução de motocicletas e automóveis;

V – Possuir aptidão médica e física (de acordo com idade e sexo).

§3º. Para o cargo de Guarda Municipal e Agente de Trânsito Nível III:

I – Possuir ensino superior completo;

II – ter cumprido o interstício mínimo de três anos, com o efetivo exercício do cargo de Guarda Municipal e Agente de Trânsito Nível II ou que tenha atribuições equivalentes ou correlatas ao cargo;

III – Possuir aptidão médica e física (de acordo com idade e sexo).

Artigo 11 - O primeiro ato da comissão de avaliação para promoção nomeada será a verificação da relação dos candidatos inscritos com a posterior elaboração de uma declaração por cada integrante no sentido de que não é alcançado por qualquer um dos impedimentos previstos no parágrafo segundo deste artigo.

Parágrafo Único. Verificado algum impedimento, o presidente da comissão deverá comunicar a situação ao Prefeito Municipal para que seja feita a substituição do membro impedido.

Artigo 12 – A comissão de avaliação para promoção deverá elaborar uma ficha de avaliação para promoção individual para cada candidato inscrito, onde deverão ser transcritos todos os resultados obtidos pelo candidato.

Artigo 13 – Depois de elaboradas as fichas de avaliação para promoção a comissão analisará os requerimentos de inscrição, fazendo a conferência da documentação e situação de cada candidato, certificando-se de que está de acordo com as exigências previstas.

§1º. Em cada requerimento a comissão deverá despachar pelo deferimento ou indeferimento da inscrição no processo seletivo especial, devendo, neste último caso, fundamentar o motivo.

§2º. A referida comissão deverá providenciar a divulgação dos resultados das análises dos requerimentos de inscrição.

§3º. Caberá à comissão o recebimento de recursos, análise e divulgação da solução de recursos apresentados contra o indeferimento de inscrições, se houver, desde que apresentado no prazo previsto.

§4º. A inexatidão das afirmações ou a irregularidade da documentação apresentada, ainda que verificada posteriormente, eliminará o candidato do processo seletivo especial, anulando todos os atos decorrentes da inscrição.

Artigo 14 - O candidato que tiver sua inscrição deferida será submetido à avaliação médica para avaliar se está apto ou inapto para desempenhar as funções do cargo que

almeja na promoção.

§1º. Para continuar a concorrer no processo seletivo é necessário que o candidato seja considerado apto na avaliação médica, pois, a aptidão médica é um requisito obrigatório para provimento aos cargos;

§2º. A avaliação médica não possui caráter classificatório, sendo apenas eliminatório para o candidato que venha a ser considerado Inapto.

§3º. O candidato que por recusa, falta ou atraso não realizar a avaliação médica no dia, horário e local designado será eliminado do processo seletivo.

Artigo 15 - Por ocasião da avaliação médica será avaliado ainda se o candidato está apto, apto parcialmente ou inapto para a realização das modalidades da avaliação física, que lhe são previstas no edital, assim definido:

I – Apto - quando apresentar condições de realizar todos os testes previstos;

II – Apto parcialmente - quando apresentar condições de realizar apenas parte das modalidades dos testes de avaliação física previstos;

III – Inapto - diante da falta de condições para realizar todas as modalidades de avaliação física previstas.

§1º. Quando o médico atestar que o candidato encontra-se inapto para a realização dos testes, deverá fundamentar o motivo;

§2º. Quando o médico atestar que o candidato encontra-se apto parcialmente para a realização dos testes, deverá especificar qual(is) teste(s) encontra-se impedido de realizar, fundamentando o motivo.

§3º. O candidato que por recusa, falta ou atraso não realizar a avaliação médica ficará impedido de realizar a avaliação física e, conseqüentemente, ficará com a pontuação 0 (zero) neste quesito e será eliminado do certame, salvo se o cargo a que estiver concorrendo não exigir como requisito para provimento a aptidão física.

Artigo 16 – A avaliação física será aplicada somente aos candidatos que tenham sido considerados aptos ou aptos parcialmente para a sua realização.

§1º. Os candidatos somente serão submetidos às modalidades da avaliação física para as quais tenham sido considerados aptos por ocasião da avaliação médica.

§2º. A cada modalidade da avaliação física será atribuída a pontuação de 0 (zero) a 10,0 (dez) considerando-se o sexo e a idade do candidato na data da realização da prova, conforme definição no edital do processo de promoção.

§3º. A pontuação final da avaliação física se dará com base na média da pontuação obtida nas modalidades previstas para o candidato (soma das pontuações obtidas nas modalidades dividido pelo número de modalidades previstas para o avaliado). No caso do candidato apto parcialmente serão consideradas como modalidades previstas apenas aquelas que, por ocasião da avaliação médica, foi considerado apto para executá-las.

§4º. Para que venha a ser reconhecido que o candidato apresenta aptidão física, é necessário que obtenha na pontuação final da avaliação física pontuação igual ou superior a 5,0 (cinco) pontos.

§5º. Será considerado inapto na aptidão física e desclassificado do processo seletivo o candidato à promoção a cargo que tenha como requisito a aptidão física que, por ocasião da avaliação médica, venha a ser considerado inapto para a realização de todas as modalidades da avaliação física ou que na avaliação física venha a obter pontuação final inferior a 5,0 (cinco) pontos.

§6º. A definição das modalidades de exercícios e a forma de pontuação do teste de aptidão física deverão ser definidas através do edital de abertura do processo de promoção, considerando-se a idade e o sexo dos avaliados.

§7º Certas modalidades de exercício poderão deixar de ser aplicadas a determinado sexo e ou a determinada faixa etária de candidatos, conforme constante em edital.

§8º. Receberá pontuação 0 (zero) na modalidade do teste de aptidão física o candidato que faltar, chegar atrasado, não realizar o teste, realizar os exercícios em desacordo com o previsto ou não apresentar os documentos exigidos em edital, sendo, portanto, considerado inapto no teste de aptidão física.

§9º. Ao final de cada modalidade da avaliação física o candidato deverá ser informado a respeito do resultado obtido.

§10. A avaliação física deverá ser aplicada por profissionais habilitados.

Artigo 17 - Concluída a avaliação física, a comissão de avaliação para promoção deverá proceder a apuração da pontuação dos candidatos quanto aos requisitos constantes no artigo 336 da Lei Complementar nº 36/2011, sendo:

I - mérito: pontuação de 0 a 10;

II - títulos: pontuação de 0 a 10;

III - desempenho funcional: pontuação de 0 a 10;

IV - experiência profissional no exercício das funções: pontuação de 0 a 10;

V - teste de aptidão física: pontuação de 0 a 10;

Artigo 18 - O merecimento é baseado na aferição do mérito, que distinguem o valor do servidor entre seus pares, observado no decurso de sua carreira e, especialmente, no cargo atual.

Artigo 19 - Para a avaliação do mérito serão observados os critérios de disciplina e conduta profissional, onde a disciplina valerá 7,0 (sete) pontos e a conduta profissional valerá 3,0 (três) pontos.

Artigo 20 - Na avaliação de disciplina serão computados 7,0 (sete) pontos para os servidores, vindo a referida pontuação sofrer dedução caso o servidor tenha obtido penalidade nos últimos 3,0 (três) anos antecedentes à data de publicação do edital, assim definidas as deduções:

I - Dedução de 2,0 (dois) pontos para cada penalidade de Repreensão;

II - Dedução de 3,0 (três) pontos para cada penalidade de Advertência;

III - Dedução de 4,0 (três) pontos para cada penalidade de Suspensão.

§1º. Somente serão consideradas as punições já devidamente efetivadas, que não mais caibam recursos.

§2º. Caso a soma das deduções seja igual ou superior a 7,0 (sete) pontos, o servidor receberá a pontuação 0 (zero) no quesito disciplina.

Artigo 21 - Para a análise da conduta profissional serão considerados:

I - 3,0 (três) pontos para o (a) servidor (a) de comportamento Excelente;

II - 2,0 (dois) pontos para o (a) servidor (a) de comportamento Ótimo;

III - 1,0 (um) ponto para o (a) servidor (a) de comportamento Bom.

§1º. Será considerado o comportamento do servidor na data de publicação do edital para o processo de promoção.

§2º. Não será considerada a desclassificação de comportamento decorrente de punição que na data de publicação do edital ainda caiba recurso, ou não esteja devidamente efetivada.

Artigo 22 - A avaliação de títulos terá a seguinte limitação:

I - por título referente a curso relacionado a função, com no mínimo de 40 (quarenta) horas aulas, realizado nos últimos 10 anos que antecede o edital de promoção, será computado 1,0 (um) ponto sendo o limite máximo de 5,0 (cinco) pontos;

II - por título referente a curso não relacionado à função, desde que, com conteúdo direcionado para a área administrativa e realizado nos últimos 10 anos que antecedem a publicação do edital de promoção, considerar-se-á 0,5 (meio) ponto, sendo o limite máximo de 1,0 (um) ponto;

III - por título de graduação, pós-graduação e mestrado em ensino superior serão computados 2,0 (dois) pontos, sendo o limite máximo de 4,0 (quatro) pontos.

§1º. A comprovação de cursos realizados far-se-á mediante a apresentação do diploma respectivo ou documento equivalente, registrado no órgão competente, quando for o caso.

§2º. Serão considerados apenas os títulos que constem do prontuário do candidato e aqueles apresentados até a data da inscrição.

Artigo 23 - O(a) servidor(a) que apresentar documentos falsos, será desclassificado, e estará sujeito às penalidades previstas na Lei Complementar nº 36/2011 e ainda incurso nas penas previstas no Código Penal Brasileiro.

Artigo 24 - O desempenho funcional será pontuado conforme o cumprimento dos seguintes itens:

I-Assiduidade, 2,5 (dois e meio) pontos;

II-Disciplina, 2,5 (dois e meio) pontos;

III-Eficiência, 2,5 (dois e meio) pontos;

IV-Responsabilidade, 2,5 (dois e meio) pontos.

§1º. para fins de atribuições da pontuação constante neste parágrafo, serão consideradas as médias das avaliações de desempenho funcional do servidor nos três anos anteriores à data de expedição do edital.

§2º. Se, por omissão da Administração Municipal ou da Comissão de Desenvolvimento Funcional, deixar de ser realizada uma ou mais avaliações de desempenho, o

número de avaliações não realizadas no interstício será subtraído do número de avaliações de desempenho individual satisfatórias, exigidas para progressão e promoção de que trata esta Lei.

Artigo 25 - Para a análise de experiência profissional no exercício das funções será considerada a pontuação de 0 (zero) a 10 (dez) pontos, com a seguinte limitação:

I - 1,0 (um) ponto para cada ano de efetivo serviço prestado depois de ter sido nomeado para o cargo de provimento efetivo atual, sendo o limite máximo de 7,0 (sete) pontos;

II - 0,5 (meio) ponto para cada período de um ano no efetivo desempenho de função de cargo de chefia, ocorrido depois de ter sido nomeado para o cargo de provimento efetivo atual, mediante nomeação da autoridade competente, sendo o limite máximo de 3,0 (três) pontos.

§1º. A pontuação prevista no inciso II deste artigo ocorre sem prejuízo da contagem do mesmo período para fins da pontuação prevista no inciso I, sendo cumulativa.

§2º. Não será pontuado o tempo de serviço prestado fora da Secretaria Municipal de Segurança Pública, Trânsito e Transporte.

Artigo 26 - A classificação dos candidatos à promoção será feita com base na soma da pontuação obtida nos 05 (cinco) critérios avaliados, dividindo-se o total por 05 (cinco) totalizando o máximo de 10 (dez) pontos.

Parágrafo Único. O candidato à promoção a cargo que não tenha como requisito a aptidão física e que, por ocasião da avaliação médica, tenha sido considerado inapto para a realização de todas as modalidades da avaliação física, não participando desta, terá a soma da pontuação dividida por 04 (quatro).

Artigo 27 - No caso de empate entre os candidatos, serão adotados, sucessivamente, os seguintes critérios para a concessão da promoção:

I - tiver classificado no melhor comportamento;

II - tiver maior nível de escolaridade;

III - tiver sido incluído primeiro no cargo de provimento efetivo atual;

IV - for mais idoso;

V - tiver o maior número de filhos dependentes.

Artigo 28 - A avaliação psicológica é requisito obrigatório para promoção apenas para os candidatos que quando de seu ingresso na corporação não foram submetidos e ou considerados aptos em exame psicológico.

§1º. O resultado da avaliação psicológica será apenas eliminatório, não influenciando no resultado classificatório.

§2º. Será desclassificado, não podendo ser promovido, independente da pontuação atingida, o candidato que for considerado inapto na avaliação psicológica;

§3º. Na realização do exame psicológico será adotado pelos profissionais o método estipulado expressamente no edital, uma vez que serão avaliados os critérios objetivos fixados nas normas editalícias.

§4°. Será assegurado o acesso aos laudos psicológicos, a requerimento do candidato, de forma a garantir o exercício do contraditório e da ampla defesa.

§5°. De forma a racionalizar tempo e recursos, a avaliação psicológica somente será realizada depois de concluída a pontuação classificatória, sendo convocados para a realização apenas os candidatos que tenham que cumprir tal requisito e que estejam classificados dentro das vagas e ainda os seguintes, até a quantidade correspondente a um terço das vagas;

§6°. Ocorrendo eliminações, de modo que na reclassificação fiquem dentro as vagas candidatos que ainda dependam da realização da referida avaliação, estes deverão ser convocados para a realização da avaliação psicológica;

§7°. Diante da possibilidade de ocorrer a eliminação de novos candidatos avaliados e o número de classificados aptos ser insuficiente para o preenchimento das vagas, já poderão ser convocados também para a citada avaliação, como reserva, candidatos que estejam fora das vagas e também dependam da realização da citada avaliação, obedecida a ordem classificatória.

Artigo 29 - Depois de realizada a avaliação psicológica e concluída a solução de eventuais recursos a respeito do resultado de tal avaliação, a comissão de avaliação para promoção providenciará a publicação da relação classificatória final, com a pontuação de cada candidato, por quesito avaliado, no jornal oficial do município.

Artigo 30 - O Prefeito Municipal, à vista de relatório apresentado pela comissão de promoção, homologará o processo seletivo especial no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da publicação do resultado final.

§ 1º - A homologação poderá ser feita separadamente quando o processo seletivo especial for realizado por especialidade ou modalidade profissional.

§ 2º - A Portaria de homologação deverá ser publicada no Jornal Oficial do Município.

Artigo 31 - Perderão a característica de vagas reservadas para promoção, aquelas que, após a conclusão do respectivo processo seletivo especial, não forem preenchidas.

Artigo 32 - Os candidatos inscritos para promoção deverão comparecer aos locais de realização de provas e testes em dias, horários e locais definidos pelo edital do processo de promoção ou pela comissão de promoção.

Artigo 33 - Para ser admitido às avaliações, o candidato deverá exhibir, no ato, documento hábil de sua identidade.

Artigo 34 - Não haverá segunda chamada, em nenhuma das avaliações, seja qual for o motivo alegado.

Artigo 35 - Homologado o processo de promoção, os candidatos serão convocados para anuência à promoção, pelo Departamento de Recursos Humanos, respeitada sempre a ordem de classificação.

Parágrafo único - O candidato terá exaurido os direitos decorrentes de sua habilitação no processo seletivo especial quando verificada qualquer das seguintes hipóteses:

I – se não anuir à promoção;

II - se recusar expressamente a promoção;

III - se, manifestada a anuência à promoção, for promovido e deixar de entrar em exercício.

Artigo 36 – Não será promovido o candidato que no decorrer do processo de promoção deixar de preencher qualquer requisito exigido para a inscrição.

Artigo 37 - É nula a promoção que tenha sido feita em desobediência aos princípios estabelecidos ou que tenha sido feita indevidamente por erro ou fraude, com ou sem a participação direta ou indireta do beneficiário.

Artigo 38 - O prazo de validade do processo de promoção esgotar-se-á com o preenchimento das funções reservadas para promoção.

Artigo 39 - A promoção não implicará, necessariamente, em dispensa do servidor do cargo em comissão que esteja ocupando.

Artigo 40 - Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando-se o Decreto nº 4.016, de 31/08/2011 e demais disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de São Sebastião do Paraíso, 12 de setembro de 2012

MAURO LUCIO DA CUNHA ZANIN
Prefeito Municipal