

## PROMOÇÃO

### O que é?

É a passagem do servidor de um determinado grau para o imediatamente superior da mesma classe.

*Exs.: do grau "A" passa para o "B"; do "B" para o "C",  
do "C" para o "D" e do "D" para o "E".*

A promoção pode ocorrer por **merecimento** ou **antiguidade**.

Nas carreiras de Nível Básico, Nível Médio e de Nível Superior, a ascensão do servidor será através da progressão funcional, que consiste na passagem para a categoria imediatamente superior, dentro do mesmo nível da carreira em razão do resultado da avaliação de desempenho.

A promoção nessas carreiras é a elevação do servidor de um nível para outro, mediante concurso de provas e títulos, no qual seja demonstrada a aquisição de outras habilidades do cargo que propiciem a multifuncionalidade e, no caso de Nível Médio, será exigida a formação em curso superior.



– O Título II da Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, institui nova sistemática de Avaliação de Desempenho.

### MERECIMENTO:

A Promoção por Merecimento, prevista na Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, foi regulamentada pelo Decreto nº 46.519, de 19 de outubro de 2005. Abaixo, a síntese dessa regulamentação.

### PROMOÇÃO POR MERECIMENTO

(SÍNTESE DA REGULAMENTAÇÃO)

**Período:** Anualmente, no mês de dezembro

– Listagem Prévia – em outubro

– Recursos – Prazo de 10 dias corridos, contados da publicação

**Condições:** – Considera os eventos ocorridos no ano-base anterior;

– Concorre o servidor com, no mínimo, 3 (três) anos de efetivo exercício completados até 31 de dezembro do ano-base e, no mínimo, 2 (dois) anos de efetivo exercício no grau atual, completado até o dia 31 de dezembro do respectivo ano-base.

**Pontuação Mínima:** – Para o grau "B" – 1450 pontos

– Para o grau "C" – 1490 pontos

– Para o grau "D" – 1530 pontos

– Para o grau "E" – 1570 pontos

**Critérios de Pontuação:**

**1) Avaliação de Desempenho – até 1000 pontos**

– Média da pontuação obtida nas avaliações dos exercícios (anos) em que o servidor permanecer no grau.

– Pontuação dos exercícios anteriores a 2004:

Obs.: Para  $V_o = 80,0 \Rightarrow V_c = 1000,0$  pontos

$$V_c = 44,7761 + 11,9403 \times V_o$$

$V_c$  = Valor convertido

$V_o$  = Valor original

**2) Tempo na Carreira – até 200 pontos**

– 0,0273973 pontos por dia de efetivo exercício na carreira – acumulativo (equivale a 10 pontos por ano de 365 dias).



### 3) Capacitação – até 600 pontos

Cursos e Eventos:

- correlacionados com a área de atuação;
- realizados ou referendados pela PMSP (regulamentação por SEMPLA);
- realizados durante a permanência no grau;
- respeitados os limites e valores do Anexo I.

### 4) Atividade – até 200 pontos

Ações desenvolvidas durante permanência no grau, fora das atribuições rotineiras, comprovadas ou atestadas pela chefia imediata (regulamentação por SEMPLA).

O servidor concorre à promoção, mesmo zerado neste item.

**Impedimentos:** (ano-base)

- LIP por 182 ou mais dias;
- Prestação de serviços em órgãos estranhos à Administração, por 182 ou mais dias;
- Ocupação de outro cargo efetivo, por ingresso ou acesso;
- Mandato legislativo ou chefia de Poder Executivo.

<b>ANEXO I</b>			
<b>Nível</b>	<b>Limite máximo de horas/capacitação por ano</b>	<b>Limite máximo de de horas/capacitação no grau</b>	<b>Valor/Hora</b>
Superior	120 horas	360 horas	1,667
Médio	80 horas	240 horas	2,500
Básico	40 horas	120 horas	5,000

### PROMOÇÃO POR ANTIGUIDADE

Ocorre em junho e é preciso:

- tempo de efetivo exercício no serviço público municipal e no grau.
- interstício mínimo de 3 anos de efetivo exercício no grau.

Promovidos: 16% de cada grau (os mais pontuados), em cada classe e, no mínimo, 2 (dois).

Não será promovido quem passou a ocupar outro cargo efetivo no ano-base, por concurso de ingresso ou acesso.

Listagem prévia até final de abril, publicada no Diário Oficial.



**Recurso** – caberá quando constatada qualquer incorreção.

**Obs.:** Os cursos, para serem válidos, devem ser reconhecidos pelo DERH para esse fim.

### AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais da administração direta, definida como o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da sua atuação individual e institucional, foi instituída pela Lei nº 13.748, de 16/01/2004 e regulamentada pelo Decreto nº 45.090, de 05/08/2004. Produziu efeitos a partir do ano-base de 2004, exercício de 2005.

A Portaria nº 487/SGP-G/2004 (DOM 18/12/2004, págs. 3 a 10) instituiu os Instrumentos de Avaliação de Desempenho – IADs, a serem utilizados na nova sistemática; atribuiu ao DERH a responsabilidade de divulgar Manual de Procedimentos referentes à aplicação da sistemática de Avaliação de Desempenho.

### DIMENSÃO INDIVIDUAL

I - **Nível Funcional** – servidor sendo avaliado.

I.A- O servidor se auto-avaliará, atribuindo pontos de 1 (mínimo) a 5 (máximo) em 10 quesitos, podendo chegar ao máximo de 300 pontos, após cálculo e transformação através de fórmula presente na Portaria.

I.B- O servidor será avaliado pela sua chefia, também em 10 quesitos, podendo atingir 300 pontos, a exemplo do item anterior.

II - Nível Gerencial – chefia imediata sendo avaliada.

II.A- A chefia imediata se auto-avaliará, em 12 quesitos, podendo atingir 200 pontos.

II.B- A chefia imediata será avaliada pela sua chefia, em 12 quesitos, podendo atingir 200 pontos.

II.C- A chefia imediata será avaliada pela sua Equipe de Trabalho, em 12 quesitos, podendo atingir 200 pontos.

### DIMENSÃO INSTITUCIONAL

I - **Resultado do Plano de Trabalho e/ou Metas** – a chefia (gestor do Plano de Trabalho) elegerá uma ação (projeto ou processo), para atribuir o índice de resultado do trabalho, podendo atingir 300 pontos. Essa pontuação será aplicada a todos os servidores vinculados à respectiva Unidade de Trabalho.

II - **Avaliação do Trabalho em Equipe**, realizado pela própria Equipe de Trabalho, mediante consenso, em 4 quesitos, podendo atingir 50 pontos.

III - **Avaliação da Equipe (servidores) pelos usuários** (população atendida ou servidores atendidos), podendo atingir 50 pontos.

### VEJA, A SEGUIR, O NÚMERO DE PONTOS POR CURSOS E ATIVIDADES

PONTUAÇÃO PARA CURSOS REALIZADOS PELA PMSP			
Nível	Limite máximo de horas/capacitação por ano	Limite máximo de de horas/capacitação no grau	Valor/Hora
Superior	120 horas	360 horas	1,667
Médio	80 horas	240 horas	2,500
Básico	40 horas	120 horas	5,000

PONTUAÇÃO FIXA PARA CURSOS REFERENDADOS		
Cursos	Número de pontos por curso	Valor Máxima
Congressos/Palestras/Seminários/Fórum/Encontros/Oficinas	5	300 pontos
Cursos a Distância com carga horária de 10 a 40 horas	7	
Cursos a Distância com carga horária acima de 40 horas	10	
Cursos de qualificação/aperfeiçoamento profissional	25	
Nível Médio/Médio Técnico	60	
Cursos Sequenciais de Educação Superior	80	
Cursos de Graduação Superior	120	
Pós-Graduação/Lato Sensu ou MBA	120	
Pós-Graduação/Stricto Sensu: Mestrado	150	
Pós-Graduação/Stricto Sensu: Doutorado	200	

PONTUAÇÃO FIXA PARA ATIVIDADES		
Cursos	Número de pontos por curso	Pontuação Máxima
Supervisão de Estágio	50	200 pontos
Monitoria / Instrutoria	50	
Palestrante	30	
Apresentação trabalho em Congresso / Seminário ou Simpósio	25	
Membro da CIPA – Mandato de 1(um) ano	10	

### LEGISLAÇÃO

LEI Nº 13.652, DE 25/09/2003; LEI Nº 13.748, DE 16/01/2004;

LEI Nº 14.173, DE 26/06/2006; LEI Nº 15.364, DE 25/03/2011;

DECRETO Nº 17.959/1982; DECRETO Nº 18.806/1983;

DECRETO Nº 45.090, DE 05/08/2004; DECRETO Nº 46.519, DE 19/10/2005;

PORTARIA Nº 074/SMG-G/2006, DOC DE 31/10/2006.