



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

1/8

Regulamenta os artigos 29 e 34 da Lei nº 3.471, de 25 de fevereiro de 2002, que dispõem sobre o Sistema de Evolução Funcional dos servidores públicos do Município de Mauá.

ATILA JACOMUSSI, Prefeito do Município de Mauá, Estado de São Paulo, no uso das atribuições conferidas pelo art. 60, VIII, da Lei Orgânica do Município, e tendo em vista o que consta do Processo Administrativo nº 2.588/2011, **DECRETO**:

CAPÍTULO I **PROCEDIMENTO DE EVOLUÇÃO FUNCIONAL**

Seção I **Disposições Gerais**

Art. 1º Este Decreto visa regulamentar os art. 29 e 34 da Lei 3.471, de 25 de fevereiro de 2002, que dispõem sobre o Sistema de Evolução Funcional dos servidores públicos do Município de Mauá.

Art. 2º Para efeitos deste Decreto, considera-se:

- I - **Sistema de evolução funcional**: conjunto de possibilidades funcionais proporcionadas pela Administração, mediante a aplicação de determinados princípios que assegurem ao servidor público estatutário o contínuo treinamento, aperfeiçoamento, avaliação de desempenho individual e reciclagem periódica – todos estes, condições indispensáveis à sua valorização profissional;
- II - **Promoção Horizontal**: é a passagem do servidor público estatutário ao grau imediatamente superior na mesma referência da classe a que pertence;
- III - **Promoção Vertical**: é a passagem do servidor público estatutário de uma classe para outra imediatamente superior, dentro da respectiva carreira;
- IV - **Grau**: indicação do valor progressivo do salário-base;
- V - **Classe**: conjunto de cargos públicos estatutários efetivos sob a mesma denominação com as mesmas atribuições e idêntica natureza;
- VI - **Carreira**: conjunto de classes com os mesmos requisitos de habilitação;
- VII - **Interstício aquisitivo**: período de 3 (três) anos de efetivo exercício.

§ 1º Inicia-se a contagem para o interstício aquisitivo no ano subsequente ao término do estágio probatório, para os servidores em início de carreira e a partir de cada promoção na carreira para os demais servidores.

§ 2º O critério para contagem de efetivo exercício para fins do interstício aquisitivo será o mesmo utilizado na contagem de tempo de serviço para a avaliação periódica de desempenho.

§ 3º Todos os servidores aprovados em estágio probatório, após três anos de efetivo exercício, ascenderão ao primeiro grau (letra "b", classe I), cumpridos os demais requisitos legais.



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

2/8

Art. 3º O período de estágio probatório submeter-se-á a avaliações próprias voltadas à estabilidade e não será considerado, em qualquer hipótese, como tempo de efetivo exercício para fins de evolução funcional.

Seção II Regras Procedimentais

Art. 4º A evolução funcional somente se aplica aos cargos de provimento efetivo de carreira e ocorrerá nas seguintes modalidades:

- I - promoção horizontal;
- II - promoção vertical.

Parágrafo único. Não concorrerão à evolução funcional, em nenhuma das modalidades implementadas por este Decreto, os servidores cujo cargo tenha Plano de Carreira regulamentado por lei própria.

Art. 5º O processo de evolução funcional se dará anualmente no primeiro semestre de cada exercício.

Parágrafo único. A cada processo o servidor concorrerá à promoção horizontal ou à promoção vertical, desde que cumpra os requisitos básicos e os demais referentes a cada modalidade.

Art. 6º São requisitos básicos para que os servidores públicos estatutários concorram à promoção horizontal ou vertical:

- I - comprovar, após o término do período de estágio probatório, o interstício aquisitivo mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no grau em que estiver enquadrado o cargo, até 31 (trinta e um) de dezembro do exercício anterior, considerando que:
 - a) será contado como efetivo exercício para fins de evolução funcional o período em que o servidor estiver afastado para exercer cargo em comissão privativo de titular de cargo efetivo e sua avaliação nesse período reportar-se-á ao seu desempenho no exercício do cargo ou função.
 - b) os servidores que estiverem afastados para exercer cargo em comissão de livre provimento terão o tempo de efetivo exercício suspenso, retomando a contagem no retorno ao cargo efetivo de origem, aproveitando-se o tempo anterior.
 - c) os servidores designados para o exercício de Função Gratificada terão computados o tempo de efetivo exercício.
- II - estar plenamente no desempenho das atividades inerentes ao cargo, conforme apuração feita por meio de avaliação periódica de desempenho e relatórios que demonstrem a inexistência no interstício aquisitivo de restrições médicas ou readaptações.

Art. 7º Após a apuração dos requisitos básicos, serão publicadas no Diário Oficial do Município listas, por carreira, contendo o nome dos servidores que concorrerão às promoções em cada modalidade e o número de vagas disponíveis quando se tratar de promoção vertical.



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

3/8

Art. 8º Findo o processo de apuração dos demais requisitos e adequação aos valores disponibilizados, serão publicadas listas provisórias com o resultado dos servidores habilitados às promoções contendo a pontuação final obtida no interstício.

§ 1º Os servidores que discordarem do resultado do processo terão 15 (quinze) dias úteis para apresentarem recurso à Comissão de Avaliação de Desempenho, que analisará os fatos e deferirá ou não o recurso.

§ 2º Não serão apreciados, nesta fase, os recursos sobre questões de avaliação periódica de desempenho ou assiduidade e disciplina, os quais deverão observar o momento apropriado indicado em seus regulamentos.

§ 3º Após análise dos recursos apresentados serão publicadas no Diário Oficial do Município listas definitivas, por carreira, para reenquadramento dos cargos.

Art. 9º A evolução funcional, em quaisquer de suas modalidades, está vinculada à disponibilidade financeira e previsão orçamentária específica.

§ 1º As verbas que lhe sejam destinadas deverão ser objeto em lei orçamentária até o limite de 2% (dois por cento) da folha de pagamento do ano anterior, assegurando recursos para:

- I - promoção horizontal dos servidores que cumprirem os requisitos básicos e específicos dessa modalidade, a cada processo;
- II - promoção vertical de 20% (vinte por cento) na classe imediatamente superior à inicial e 10% (dez por cento) nas demais classes superiores, aos servidores que cumprirem os requisitos básicos e específicos dessa modalidade, com a garantia de uma vaga para cada classe a cada processo.

§ 2º Em qualquer caso, o percentual de cargos a serem oferecidos poderá ser reduzido, caso atingido o limite de alerta previsto no art. 59, § 1º, II, da Lei Complementar nº 101/2000.

§ 3º A medida indicada no parágrafo acima deverá ser acompanhada de publicação aos interessados em até 90 dias após o término do exercício.

§ 4º Eventual diminuição proporcional do quantitativo de cargos oferecidos não dispensa a realização das avaliações periódicas de desempenho.

§ 5º A alocação dos recursos previstos em orçamento para a evolução funcional dos servidores será destinada aos grupos ocupacionais, observada a proporcionalidade quanto ao número de habilitados.

Seção III Promoção Horizontal

Art. 10. Promoção horizontal é a passagem do cargo do servidor público estatutário de um grau para o outro imediatamente superior, na mesma referência da classe a qual o cargo pertença.



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

4/8

Art. 11. A promoção horizontal obedecerá ao critério específico de merecimento pelo desempenho de forma eficiente e eficaz das atribuições que lhe são cometidas e auferidas por avaliação periódica de desempenho, que será processada anualmente no primeiro bimestre de cada exercício.

Art. 12. O merecimento do servidor resultará da soma entre pontos positivos e negativos que são:

- I - os pontos positivos são referentes à eficiência e eficácia no desempenho das funções, bem como ao aumento de grau de escolaridade e especialização, e serão apurados entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício (período de apuração de cada avaliação periódica de desempenho), e são compostos pela soma do total geral das notas obtidas nas 3 (três) últimas avaliações periódicas de desempenho que compreendem o interstício aquisitivo;
- II - os pontos negativos resultam da falta de assiduidade e da indisciplina e serão calculados no período de apuração de cada avaliação periódica de desempenho, ou seja, entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício, aplicando-se os seguintes critérios:
 - a) assiduidade:
 - 1. ausências integrais injustificadas: 1 (um) ponto por ocorrência;
 - 2. ausências parciais injustificadas: 0,5 (meio) ponto por ocorrência.
 - b) indisciplina:
 - 1. repreensão: 0,5 (meio) ponto por ocorrência;
 - 2. advertência: 1 (um) ponto por ocorrência;

§ 1º Para fins do disposto no inciso I deste artigo, as notas das avaliações de desempenho periódicas referem-se, inclusive, quando necessário, à média ponderada das avaliações periódicas parciais de desempenho realizadas entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício.

§ 2º Para a pontuação decorrente do aumento do grau de escolaridade observar-se-á o disposto no inciso III do art. 18 deste Decreto.

Art. 13. Ocorrendo empate na classificação, terá preferência, nesta ordem, o servidor:

- I - que obteve melhor resultado na última avaliação;
- II - tempo de efetivo exercício, o mais assíduo;
- III - pontualidade nos horários;
- IV - mais antigo no cargo.

Art. 14. Não poderão concorrer à promoção horizontal por merecimento os servidores que, no interstício aquisitivo:

- I - obtiverem total geral de notas inferiores a 100 (cem) pontos em qualquer uma das 3 (três) avaliações periódicas de desempenho;
- II - tiverem contra si decisão administrativa transitada em julgado aplicando a penalidade de suspensão;



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

5/8

III - apresentarem no interstício aquisitivo 9 (nove) ou mais faltas integrais injustificadas ou faltas parciais injustificadas que, somadas, alcancem o valor correspondente à carga horária de 9 (nove) faltas integrais injustificadas, considerando-se as peculiaridades do cargo analisado.

Art. 15. Os efeitos pecuniários dos direitos e vantagens decorrentes da promoção horizontal verificar-se-ão a partir do ato devidamente publicado, nos termos do inciso III do art. 23 da Lei nº 3.471, de 25 de fevereiro de 2002, acrescidos de eventual diferença.

Seção IV Promoção Vertical

Art. 16. A Promoção Vertical é a passagem do cargo do servidor público estatutário de uma classe para outra imediatamente superior, dentro da carreira a qual o cargo pertença.

Art. 17. Apenas 30% (trinta por cento) do quantitativo de cargos de cada série de classes poderão ser promovidos às classes superiores àquela inicial, sendo:

- I - 20% (vinte por cento) na classe imediatamente superior à inicial;
- II - 10% (dez por cento) nas demais classes superiores.

§ 1º As vagas para promoção às classes subsequentes à inicial não poderão ultrapassar os percentuais fixados nos incisos I e II do *caput* deste artigo, excetuando-se o número mínimo de 01 (uma) vaga para cada classe superior à inicial.

§ 2º Consideram-se vagas, para efeito deste artigo, além das hipóteses elencadas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Mauá, as decorrentes das promoções nele previstas e as abertas sucessivamente nas respectivas classes.

Art. 18. A promoção vertical à classe superior, dentro da mesma carreira em que esteja enquadrado o cargo, será precedida de seleção simplificada em que se verifiquem, cumulativamente, os seguintes requisitos específicos:

- I - média do resultado nas 3 (três) últimas avaliações periódicas de desempenho igual ou superior a 100 (cento) pontos;
- II - prova simplificada;
- III - títulos: os certificados referentes ao aumento do grau de escolaridade, a saber, cursos de especialização e eventos de capacitação e aperfeiçoamento, com aderência ao cargo ocupado, os quais obterão os seguintes conceitos:

a) para os cargos cujo requisito para ingresso é de Ensino Fundamental Incompleto:

1. Ensino Fundamental Completo: 50 pontos;
2. Ensino Médio: 50 pontos;
3. Curso Técnico Profissionalizante na área de atuação: 50 pontos;
4. Graduação dentro da área de atuação: 70 pontos;
5. Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
6. Mestrado/Doutorado dentro da área de atuação: 120 pontos;



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

6/8

7. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação e com carga horária inferior a 8h: 01 ponto;
 8. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação com carga horária igual ou superior a 8h: 02 pontos.
- b) para os cargos cujo requisito para ingresso é de Ensino Fundamental Completo:
1. Ensino Médio: 50 pontos;
 2. Curso Técnico Profissionalizante na área de atuação: 50 pontos;
 3. Graduação dentro da área de atuação: 70 pontos;
 4. Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
 5. Mestrado/Doutorado dentro da área de atuação: 120 pontos;
 6. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação e com carga horária inferior a 8h: 01 ponto;
 7. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação com carga horária igual ou superior a 8h: 02 pontos.
- c) para os cargos cujo requisito para ingresso é de Ensino Médio ou Técnico Completo:
1. Curso Técnico Profissionalizante na área de atuação (para aqueles que possuem Ensino Médio): 50 pontos;
 2. Graduação dentro da área de atuação: 70 pontos;
- d) especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
1. Mestrado/Doutorado dentro da área de atuação: 120 pontos;
 2. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação e com carga horária inferior a 8h: 01 ponto;
 3. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação com carga horária igual ou superior a 8h: 02 pontos.
- e) para os cargos cujo requisito para ingresso é de Ensino Superior Completo:
1. Outra Graduação relacionada à área de atuação: 70 pontos;
 2. Especialização dentro da área de atuação: 100 pontos;
 3. Mestrado/Doutorado dentro da área de atuação: 120 pontos;
 4. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação e com carga horária inferior a 8h: 01 ponto;
 5. Eventos de capacitação e aperfeiçoamento na área de atuação com carga horária igual ou superior a 8h: 02 pontos.

§ 1º Os certificados deverão ser apresentados ao membro representante da secretaria de origem do servidor na Comissão de Avaliação de Desempenho, no período de até 31 de dezembro de cada exercício.

§ 2º A Comissão de Avaliação de Desempenho validará os certificados apresentados e os encaminhará ao setor responsável para cadastrá-los em sistema informatizado.

§ 3º Os certificados serão validados para promoção apenas uma vez a cada processo.

§ 4º Não serão validados os certificados que sejam requisito à posse no cargo.



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

7/8

§ 5º Restando dúvida quanto à veracidade do certificado apresentado, a Comissão de Avaliação de Desempenho fará a investigação correspondente e tomará as providências necessárias à punição, caso necessário.

§ 6º A nota final referente à seleção simplificada será composta pela soma algébrica das notas das avaliações periódicas de desempenho, que compreendem o interstício aquisitivo somado aos pontos obtidos com provas e títulos, conforme estabelecido pela Lei Municipal nº 3.471, de 25 de fevereiro de 2002.

Art. 19. Não concorrem à promoção vertical os servidores que possuírem, no interstício aquisitivo:

- I - 6 (seis) ou mais faltas integrais injustificadas;
- II - Faltas parciais injustificadas que quando somadas totalizem 6 (seis) ou mais faltas integrais injustificadas, conforme a carga horária de cada cargo;
- III - Licença para tratar de interesses particulares;
- IV - Licença para candidatura à atividade política;
- V - Afastamento para servir a outro órgão ou entidade;
- VI - Afastamento para exercício de mandato eletivo;
- VII - Qualquer penalidade ou processo administrativo disciplinar, anotado no assentamento individual de registro.

Parágrafo único. As notas das avaliações de desempenho periódicas referem-se, quando necessário, à média ponderada das avaliações periódicas parciais realizadas entre 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada exercício.

Art. 20. Ocorrendo empate na classificação, aplicam-se as regras do art. 13 deste Decreto.

Art. 21. O ingresso na nova classe far-se-á no grau inicial da referência do novo cargo da carreira.

Art. 22. A posse e o exercício dos servidores públicos estatutários promovidos a outra classe da carreira será efetuada em continuidade, independentemente de qualquer formalidade, lavrando-se as respectivas anotações nos prontuários e nos demais documentos, conforme previsto pelo art. 36 da Lei 3.471, de 25 de fevereiro de 2002.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Para todos os fins, consideram-se realizadas as avaliações periódicas de desempenho relativas aos exercícios anteriores a 2020, com atribuição de nota máxima a todos os servidores, sem prejuízo da análise dos critérios negativos.



DECRETO Nº 8.728, DE 6 DE JULHO DE 2020

8/8

Parágrafo único. Concorrerão ao relativo processo de reenquadramento os servidores cujas notas forem superiores a 100 (cento) pontos, tendo como início para apuração do interstício aquisitivo o exercício de 2003, excluído o período de estágio probatório.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 25. Revoga-se o Decreto nº 7.228, de 24 de outubro de 2008, sem prejuízo dos direitos já adquiridos.

Município de Mauá, em 6 de julho de 2020.

ATILA JACOMUSSI
Prefeito

JOSÉ VIANA LEITE
Secretário interino de Justiça e Defesa da Cidadania

MARCOS EDUARDO CAMARGO MALUF
Secretário interino de Administração e Modernização

Registrado na Divisão de Atos Oficiais e afixado no quadro de editais. Publique-se na imprensa oficial, nos termos da Lei Orgânica do Município.

JOSÉ VIANA LEITE
Chefe de Gabinete

ap//