

DECRETO Nº 59.156, DE 6 DE MAIO DE 2013

Regulamenta o Processo de Avaliação para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica - PPM, de que trata a Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento no § 2º do artigo 13 da Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013,

Decreta:

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Fica regulamentado, nos termos deste decreto, o Processo de Avaliação para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica - PPM, de que tratam os artigos 13 a 18 da Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013, aos servidores integrantes da carreira de Médico, em efetivo exercício nas Secretarias de Estado e Autarquias.

Artigo 2º - O Processo de Avaliação de que trata o artigo 1º deste decreto consiste na análise sistemática do desempenho do servidor no cargo ou função-atividade de Médico, a partir de critérios pré-definidos, com a atribuição de valor às ações desenvolvidas, considerando os resultados alcançados.

Artigo 3º - Para fins de aplicação do disposto neste decreto, considerar-se-á:

I - período de avaliação: intervalo não superior a 12 (doze) meses entre os Processos de Avaliação, no qual o desempenho do servidor é analisado;

II - instrumentos: formulários para formalização da Avaliação;

III - fatores: critérios estabelecidos em lei para aferição do desempenho do servidor;

IV - indicadores: unidade mínima de verificação do desempenho do servidor por cada fator;

V - parâmetro para atribuição de pontuação: parâmetros previamente definidos para orientar o avaliador na mensuração do desempenho do servidor, atribuídos aos indicadores.

Artigo 4º - O Titular do órgão ou entidade deverá expedir, no mês de maio de cada ano, os elementos que definirão o processo de avaliação.

Parágrafo único - Devem constar, dentre os elementos a serem definidos nos termos do "caput" deste artigo, necessariamente:

1. os períodos de avaliação;
2. os modelos de instrumentos para formalização da avaliação;
3. os indicadores de cada fator previstos no artigo 6º deste decreto e os seus respectivos pesos;
4. os prazos e demais procedimentos necessários para a implementação do processo.

DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 5º - O Processo de Avaliação será baseado em competências e compor-se-á de avaliação da chefia imediata.

Artigo 6º - O Processo de Avaliação considerará os seguintes fatores:

I - produtividade: capacidade de produzir ações com qualidade, de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos, utilizando métodos, técnicas e recursos disponíveis;

II - grau de resolutividade: capacidade de agir com rapidez e flexibilidade, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução das atividades;

III - assiduidade: refere-se ao dia efetivamente trabalhado, incluindo a pontualidade e permanência no trabalho;

IV - qualidade dos trabalhos prestados: capacidade de exercer as atividades com habilidade e qualidade, demonstrando conhecimento, atendendo às necessidades dos clientes internos e externos;

V - responsabilidade e eficiência na execução das atividades:

capacidade de assumir as tarefas e decisões com qualidade e comprometimento, utilizando de maneira adequada os recursos disponíveis.

Artigo 7º - São instrumentos para formalização do Processo de Avaliação:

I - Formulário de Avaliação;

II - Formulário de Recurso;

III - Formulário de Consolidação da Avaliação.

§ 1º - O Formulário de Avaliação é o instrumento para avaliação do desempenho do servidor por meio dos fatores definidos em lei, e previstos conforme artigo 6º deste decreto, e deverá:

1. contar com no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) indicadores por fator;
2. utilizar o seguinte parâmetro para atribuição de pontuação:

- a) 1 Ponto: Insuficiente;
- b) 2 Pontos: Regular;
- c) 3 Pontos: Bom/Eficiente;
- d) 4 Pontos: Muito bom/Competente;

3. estabelecer indicadores específicos para o servidor ocupante de funções de direção, chefia, supervisão e encarregatura, de que trata o artigo 20 da Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013.

§ 2º - O Formulário de Recurso é o instrumento utilizado para registrar recurso impetrado pelo servidor com relação ao resultado da avaliação pela chefia imediata.

§ 3º - Formulário de Consolidação da Avaliação é o instrumento utilizado para apuração e apresentação do resultado final da avaliação de desempenho do servidor.

§ 4º - A critério do Titular do órgão ou entidade, poderá ser acrescentado outro instrumento de avaliação além dos previstos nos incisos I a III deste artigo, desde que previsto no ato de que trata o artigo 4º deste decreto.

Artigo 8º - O Processo de Avaliação realizar-se-á nos períodos de avaliação definidos por ato do Titular do órgão ou entidade, conforme dispõe o artigo 4º deste decreto.

§ 1º - Serão avaliados os servidores que contarem com mais da metade de dias de efetivo exercício em cada período de avaliação.

§ 2º - Para fins do disposto neste artigo, são considerados como efetivo exercício, os seguintes afastamentos:

1. de que tratam o artigo 78 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e os respectivos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;
2. de que tratam os artigos 65 e 66 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, sem prejuízo de vencimentos, desde que junto a órgãos da Administração direta ou autárquica do Estado de São Paulo, para o exercício de cargo ou função da carreira de Médico;
3. de que trata a Lei Complementar nº 367, de 14 de dezembro de 1984, alterada pela Lei Complementar nº 1.054, de 7 de julho de 2008.

§ 3º - Excetuam-se do disposto nos itens 1 e 3 do § 2º deste artigo as licenças gestante e adoção.

Artigo 9º - Não serão avaliados os servidores que, em cada período de avaliação:

I - sejam ocupantes de cargos ou estejam designados para o exercício de função retribuída mediante gratificação "pro labore" diversos das especificadas na Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013;

II - estejam afastados nos termos do inciso VII do artigo 78 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e Lei Complementar nº 367, de 14 de dezembro de 1984, alteradas pelos artigos 1º e 3º da Lei Complementar nº 1.054, de 7 de julho de 2008;

III - estejam afastados nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado de São Paulo.

§ 1º - Aos servidores a que se refere o inciso II deste artigo será considerado o percentual aplicado em avaliação de desempenho anterior para fins de concessão do Prêmio de Produtividade Médica - PPM.

§ 2º - Aos servidores a que se refere o inciso III deste artigo será concedido Prêmio de Produtividade Médica - PPM na proporção de 50% (cinquenta por cento), na forma preconizada no § 2º do artigo 14 da Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013.

DAS RESPONSABILIDADES

Artigo 10 - Os envolvidos no Processo de Avaliação de que trata este decreto são:

I - os órgãos setoriais de recursos humanos, ou quando for o caso, os órgãos subsetoriais de recursos humanos das Secretarias de Estado e Autarquias;

II - o servidor da carreira de Médico de que trata a Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013;

III - superior imediato ou mediato do servidor referido no inciso II deste artigo, conforme o caso.

Artigo 11 - Cabe aos órgãos setoriais de recursos humanos, ou quando for o caso, aos órgãos subsetoriais de recursos humanos das Secretarias de Estado e Autarquias:

I - garantir a implementação do Processo de Avaliação;

II - orientar e subsidiar os gestores de pessoas e servidores avaliados no que for necessário para o processo;

III - acompanhar o Processo de Avaliação, atentando-se para o cumprimento dos prazos estabelecidos para cada etapa;

IV - intermediar recurso com relação à avaliação;

V - processar e manter os registros referentes aos resultados da avaliação, permitindo a consulta, pelo servidor avaliado, dos documentos de seu processo avaliatório.

Artigo 12 - Cabe à chefia imediata envolvida no processo avaliar os servidores sob seu comando, prestando orientações sobre o Processo de Avaliação, quando necessário.

§ 1º - A chefia imediata deve dar ciência do resultado da avaliação aos servidores que avaliou.

§ 2º - Caso a chefia imediata esteja impedida de realizar a avaliação, por motivo de afastamento ou licença, a avaliação ficará a cargo da chefia substituta ou da chefia mediata.

DA APLICAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 13 - O Processo de Avaliação será implementado em cada período de avaliação pelo órgão setorial ou subsetorial de recursos humanos dos órgãos e entidades, sendo formalizado por meio da aplicação dos instrumentos instituídos por ato do Titular do órgão ou entidade, nos termos do artigo 4º deste decreto.

Artigo 14 - O servidor será avaliado pela chefia imediata a que estiver submetido no momento da avaliação, em cada período de avaliação.

Parágrafo único - A avaliação poderá ser subsidiada por prévio relatório sobre o desempenho do servidor, a ser efetuado pela chefia imediata ou mediata anterior.

Artigo 15 - O servidor ocupante de funções de direção, chefia, supervisão e encarregatura, de que trata o artigo 20 da Lei Complementar nº 1.193, de 2 de janeiro de 2013, será avaliado por formulário correspondente à função de comando que exerce, desde que conte com mais da metade de dias no exercício da função, no período de avaliação, nos termos do item 3 do artigo 7º deste decreto.

Artigo 16 - Em se tratando de exercício de atividades em regime de acumulação, a avaliação de desempenho será realizada considerando distintamente cada vínculo.

DO RECURSO

Artigo 17 - Caberá recurso, uma única vez, com relação à avaliação realizada pela chefia imediata, a ser requerido e devidamente fundamentado pelo servidor, feito por intermédio do órgão setorial ou subsetorial de recursos humanos do órgão ou entidade, e dirigido ao superior mediato.

§ 1º - Na existência de recurso de que trata o "caput" deste artigo, caberá à chefia mediata proceder à revisão da avaliação do servidor, ouvida a chefia imediata, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída na avaliação.

§ 2º - Da decisão da chefia mediata de que trata o § 1º deste artigo, não caberá recurso.

DO RESULTADO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 18 - O órgão setorial/subsetorial de recursos humanos dos órgãos e entidades deverá apurar o resultado do Processo de Avaliação indicando o percentual obtido a ser concedido a título de Prêmio de Produtividade Médica - PPM para cada servidor, com a devida publicação no Diário Oficial do Estado.

Parágrafo único - Na apuração do resultado do processo de que trata o "caput" deste artigo não serão considerados os instrumentos previstos no § 4º do artigo 7º deste decreto.

Artigo 19 - A concessão do Prêmio de Produtividade Médica - PPM será efetivada por ato do Titular do órgão ou entidade.

DA VIGÊNCIA

Artigo 20 - O Prêmio de Produtividade Médica - PPM será concedido a partir do 1º dia do mês subsequente ao término do Processo de Avaliação de que trata este decreto.

Artigo 21 - Este decreto e sua disposição transitória entram em vigor na data de sua publicação.

DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Artigo único - O prazo estabelecido no "caput" do artigo 4º deste decreto não se aplica ao primeiro processo de avaliação, devendo os Titulares dos órgãos e entidades publicarem atos disciplinando a avaliação em até 15 (quinze) dias a contar da data de publicação deste decreto.

Parágrafo único - O Prêmio de Produtividade Médica - PPM será pago com base nos resultados obtidos no processo de que trata o "caput" e demais situações previstas neste decreto, a partir de 1º de maio de 2013.

Palácio dos Bandeirantes, 6 de maio de 2013

GERALDO ALCKMIN

Giovanni Guido Cerri

Secretário da Saúde

Rogério Barreto Alves

Secretário-Adjunto, Respondendo pelo Expediente da Secretaria de Gestão Pública

Edson Aparecido dos Santos

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicado na Casa Civil, aos 6 de maio de 2013.