

DECRETO Nº 57.884, DE 19 DE MARÇO DE 2012

Institui Avaliação de Desempenho Individual e estabelece os critérios relativos à Progressão para os servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo,
no uso de suas atribuições legais, e com fundamento no artigo 39 da Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011,

Decreta:

CAPÍTULO I

Disposição Preliminar

Artigo 1º - Institui Avaliação de Desempenho Individual e estabelece os critérios relativos à Progressão para os servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011.

Parágrafo único - A avaliação de que trata o "caput" deste artigo aplica-se aos servidores titulares de cargos ou ocupantes de funções-atividades de caráter permanente, bem como aos ocupantes de cargos em comissão ou designados em função de confiança.

CAPÍTULO II

Da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 2º - A Avaliação de Desempenho Individual é um processo para aferir as ações do servidor na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades, oportunidades e promover a melhora da performance e do aproveitamento do servidor na Administração Pública Estadual.

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

I - Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo servidor na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;

II - Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do servidor;

III - Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor para a realização de suas atividades;

IV - Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;

V - Ciclo de Desempenho: intervalo entre processos de Avaliação de Desempenho Individual, no qual será analisado o desempenho do servidor para realização da autoavaliação e avaliação pela chefia imediata;

VI - "Feedback": consiste na informação a respeito do desempenho do servidor avaliado, passada pela chefia imediata, apontando os pontos fortes e ressaltando os aspectos que devem ser melhorados.

SEÇÃO I

Da Composição da Avaliação

Artigo 4º - A Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto terá foco em competências e compor-se-á de:

I - Autoavaliação: processo em que o servidor avaliará o seu próprio desempenho;

II - Avaliação pela chefia imediata: processo em que a chefia imediata avaliará o servidor sob seu comando;

III - Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS: processo em que a chefia imediata refletirá sobre a atuação profissional do servidor, devendo definir objetivos e metas individuais para que ele possa alcançar a melhoria no seu desempenho, traçando um plano básico de desenvolvimento.

Artigo 5º - A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de 4 (quatro) instrumentos distintos, a seguir especificados:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor por meio dos indicadores de desempenho, e aplicado à:

a) autoavaliação;

b) avaliação pela chefia imediata;

II - Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS: instrumento para definição de objetivos e metas para o servidor;

III - Recurso: instrumento impetrado pelo servidor, refletindo a sua insatisfação com o resultado da avaliação pela chefia imediata;

IV - Relatório de Desempenho Individual: instrumento para consolidação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual.

SEÇÃO II

Das Responsabilidades

Artigo 6º - O processo de Avaliação de Desempenho Individual constará de ações desenvolvidas conjuntamente pelos seguintes órgãos e agentes:

I - A Unidade Central de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública;

II - os Órgãos Setoriais e Subsetoriais de Recursos Humanos das Secretarias de Estado, das Autarquias e da Procuradoria Geral do Estado;

III - os servidores titulares de cargos efetivos ou funções-atividade de caráter permanente, bem como os ocupantes de cargos em comissão ou designados em função de confiança;

IV - as chefias imediatas ou, quando for o caso, as chefias mediatas dos servidores referidos no inciso III deste artigo.

Parágrafo único - Excetuam-se ao disposto no inciso III deste artigo os servidores em período de estágio probatório e em período de readaptação.

Artigo 7º - Cabe à Unidade Central de Recursos Humanos, ouvidas as Secretarias de Estado, Procuradoria Geral do Estado e Autarquias, expedir, no primeiro semestre de cada ano, instrução disciplinando o processo de Avaliação de Desempenho Individual, constando:

I - os modelos de instrumentos de avaliação a serem aplicados;

II - os fatores de competências a serem considerados;

III - os respectivos indicadores de desempenho;

IV - outras providências necessárias à boa execução do processo de Avaliação de Desempenho Individual.

Artigo 8º - São atribuições dos Órgãos Setoriais de Recursos Humanos para implementação do processo de Avaliação de Desempenho Individual:

I - coordenar o processo de Avaliação de Desempenho Individual, orientando os órgãos subsetoriais de recursos humanos na implementação do processo;

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

III - providenciar para que a autoavaliação e avaliação pela chefia imediata sejam realizadas de forma eficaz;

IV - viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS;

V - garantir o cumprimento dos prazos para execução do processo de Avaliação de Desempenho Individual;

VI - receber recurso com relação à avaliação pela chefia imediata e encaminhá-lo à chefia mediata.

Parágrafo único - Os órgãos Setoriais de Recursos Humanos poderão, quando for o caso, delegar aos órgãos subsetoriais as atribuições de que tratam os incisos II a VI deste artigo.

Artigo 9º - O Dirigente dos Órgãos Setoriais de Recursos Humanos poderá constituir comissões para fins de implantação e acompanhamento do processo.

Parágrafo único - As comissões, a que se refere o "caput" deste artigo, terão necessariamente entre seus membros um servidor da área de recursos humanos.

SEÇÃO III

Da Aplicação da Avaliação

Artigo 10 - O processo de Avaliação de Desempenho Individual será implementado pelos Órgãos Setoriais de Recursos Humanos das Secretarias de Estado, das Autarquias e da Procuradoria Geral do Estado e iniciar-se-á no 1º dia útil de março, de cada ano, e deverá encerrar-se até o último dia útil de maio do mesmo ano.

Artigo 11 - A Avaliação de Desempenho Individual terá como base o ciclo de desempenho que considerará o efetivo exercício do servidor contado de 1º de janeiro até 31 de dezembro de cada ano.

Artigo 12 - Será avaliado o servidor que contar com, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no período de que trata o artigo 11 deste decreto.

Parágrafo único - São considerados como efetivo exercício para fins do disposto neste artigo:

1. os afastamentos de que tratam o artigo 78 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e o artigo 16 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974;

2. os afastamentos de que tratam os artigos 65 a 66 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, sem prejuízo dos vencimentos, desde que junto a órgãos da Administração Direta ou Autárquica do Estado de São Paulo;

3. os afastamentos de que trata o artigo 67 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, sem prejuízo dos vencimentos;

4. o afastamento 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;

5. afastados ou cedidos sem prejuízo dos vencimentos e das demais vantagens do seu cargo ou função-atividade, para prestação de serviços em instituições integradas ou conveniadas com o SUS.

Artigo 13 - O Formulário de Avaliação de que trata o inciso I do artigo 5º deste decreto, será aplicado em 4 (quatro) níveis distintos, observando o nível do cargo ou função-atividade exercido pelo servidor, na seguinte conformidade:

I - elementar;

II - intermediário;

III - universitário;

IV - função de comando.

§ 1º - O Formulário de Avaliação a ser utilizado para servidor titular de cargo efetivo ou função-atividade permanente,

abrangidos pela Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, afastado deste para ocupar cargo em comissão ou designado em função de confiança será o do nível correspondente ao cargo em comissão ou função em confiança que exerça.

§ 2º - Caso o cargo em comissão ou função em confiança, a que se refere este artigo, seja de comando, independente do nível do cargo ou função-atividade de que seja titular ou ocupante, a avaliação será na conformidade do inciso IV deste artigo.

Artigo 14 - O servidor terá seu desempenho avaliado nos termos dos §§ 1º e 2º do artigo 13 deste decreto desde que esteja em exercício no referido cargo ou função nos últimos 90 (noventa) dias do ciclo de desempenho.

Parágrafo único - Caso não conte com o tempo mínimo de exercício de que trata o "caput" deste artigo, o servidor será avaliado no cargo ou função em que computar maior tempo de efetivo exercício no ciclo de desempenho.

Artigo 15 - Os servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, serão avaliados pela chefia imediata da unidade que estiverem em efetivo exercício, ainda que prestando serviço em unidades de saúde dos municípios ou cedidos mediante convênio.

Artigo 16 - No caso do servidor avaliado passar a ter exercício em outra unidade administrativa, ou em outro órgão/entidade, o processo de Avaliação de Desempenho Individual deverá ser subsidiado por prévia avaliação da chefia imediata ou mediata de origem.

Artigo 17 - Na hipótese do impedimento da chefia imediata para a realização da avaliação, no período de 1º de março até o último dia do mês de maio, conforme estatui o artigo 10 deste decreto, por motivo de afastamento ou licença, nos termos legais, a avaliação ficará a cargo da chefia substituta, ou, na ausência desta última, do superior mediato.

Artigo 18 - O servidor que for se afastar, por motivo de férias ou licença-prêmio, no período a que se refere o artigo 10 deste decreto, poderá realizar a autoavaliação durante o período de 5 (cinco) dias úteis que antecedem ao afastamento.

§ 1º - A chefia imediata deve garantir que o servidor efetue a autoavaliação antecipadamente nos termos do "caput" deste artigo.

§ 2º - O servidor que estiver afastado/licenciado no período a que se refere o artigo 10 deste decreto, excetuado os afastamentos de que trata o "caput" deste artigo, ficará impedido de proceder a autoavaliação.

Artigo 19 - Após a aplicação do formulário de avaliação de que trata o artigo 13 deste decreto, a chefia imediata deverá elaborar o Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS no período a que se refere o artigo 10 deste decreto.

Artigo 20 - A chefia imediata deverá encaminhar os instrumentos de avaliação referidos nos incisos I e II do artigo 5º deste decreto, devidamente preenchidos, aos Órgãos Setoriais/Subsetoriais de Recursos Humanos, no prazo a ser estabelecido em Portaria.

SEÇÃO IV

Do Recurso

Artigo 21 - Da avaliação realizada pela chefia imediata, caberá recurso impetrado uma única vez pelo servidor, devidamente fundamentado, e dirigido ao superior mediato.

§ 1º - O recurso deverá retratar as razões da insatisfação do servidor, e será protocolado no Órgão Setorial de Recursos Humanos.

§ 2º - Eventuais recursos impetrados serão analisados pela chefia mediata, que, ouvida a chefia imediata, decidirá, fundamentadamente pela revisão ou não da pontuação atribuída.

§ 3º - O prazo para recurso em relação à avaliação será de 3 (três) dias úteis a partir da data de ciência da pontuação atribuída pela chefia imediata.

§ 4º - A chefia mediata terá 5 (cinco) dias úteis para a decisão, a partir da data de recebimento do recurso.

§ 5º - Da decisão da chefia mediata, de que trata o § 4º deste artigo, não caberá recurso.

SEÇÃO V

Dos Resultados da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 22 - O Órgão Setorial/Subsetorial de Recursos Humanos, após a conclusão das avaliações dos respectivos servidores, deverá expedir Relatório de Desempenho Individual para cada servidor, contendo a ponderação entre autoavaliação e avaliação pela chefia imediata.

§ 1º - A autoavaliação e a avaliação pela chefia imediata terão, respectivamente, peso igual a 30% (trinta por cento) e 70% (setenta por cento) da Avaliação de Desempenho Individual.

§ 2º - A avaliação pela chefia imediata terá peso igual a 100% (cem por cento) no resultado final da Avaliação de Desempenho Individual para o servidor que não contar com a autoavaliação.

§ 3º - O Relatório de Desempenho Individual apresentará o resultado final da avaliação em valor absoluto ponderado e em percentual, assim como o nível de proficiência obtida.

§ 4º - Os Relatórios de Desempenho Individual deverão ser expedidos até o último dia do mês de maio do respectivo ano da avaliação.

CAPÍTULO III

Da Progressão

Artigo 23 - A progressão, de que tratam os artigos 34 a 39 da Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, é a passagem do servidor de um grau para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma referência, da respectiva classe.

Artigo 24 - São requisitos para participar do processo de progressão:

I - contar, em 30 de junho do ano a que se refere o processo, com o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício,

no padrão da classe em que seu cargo ou função-atividade estiver enquadrado;

II - obter resultados positivos nas duas últimas Avaliações de Desempenho Individual que antecedem o processo de progressão.

§ 1º - O cômputo do interstício a que se refere o inciso I deste artigo terá início a partir do cumprimento do estágio probatório de 3 (três) anos de efetivo exercício.

§ 2º - O resultado positivo a que se refere o inciso II deste artigo corresponde à obtenção de aproveitamento igual ou superior a 70% (setenta por cento) em cada Avaliação de Desempenho Individual considerada.

Artigo 25 - Poderá ser beneficiado com a progressão até 20% (vinte por cento) do total de servidores titulares de cargos ou ocupantes de funções-atividade integrantes de cada classe prevista na Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, existente no âmbito de cada órgão ou entidade em 31 de dezembro do ano que antecede o processo de progressão.

Artigo 26 - Caberá aos Órgãos Setoriais de Recursos Humanos das Secretarias de Estado, das Autarquias e da Procuradoria Geral do Estado implementar, anualmente, o processo de progressão.

Artigo 27 - O processo de progressão iniciar-se-á mediante Portaria, a ser publicado no Diário Oficial do Estado, no mês de julho de cada ano, onde deverá constar:

I - quantitativo existente de servidores titulares de cargos ou ocupantes de funções-atividade em cada classe, e o correspondente a 20% (vinte por cento) deste quantitativo, em 31 de dezembro do ano que antecede o processo de progressão;

II - definição dos critérios e demais prazos a serem observados durante o processo de progressão.

§ 1º - No resultado da aplicação do percentual fixado no inciso I deste artigo será:

1. desprezada a fração, quando a primeira decimal for inferior a 5 (cinco);

2. feita a aproximação para a unidade subsequente, quando a primeira decimal for igual ou superior a 5 (cinco).

§ 2º - Na classe em que o quantitativo de servidores for igual ou inferior a 5 (cinco), poderá ser beneficiado com a progressão 1 (um) servidor, desde que atendidas as exigências previstas neste decreto.

Artigo 28 - Apurado os requisitos para participação do processo de progressão, caberá ao Órgão Setorial de Recursos Humanos a publicação da lista, por ordem decrescente de classificação dos servidores aptos.

§ 1º - Consideram-se aptos os servidores que cumprirem o interstício e obtiveram resultados positivos nas duas últimas Avaliações de Desempenho Individual, a que se refere o artigo 24 deste decreto.

§ 2º - A classificação será feita mediante a apuração da média aritmética das avaliações positivas a que se refere o § 1º deste artigo.

Artigo 29 - São critérios de desempate para apuração da classificação final do processo de progressão, na seguinte ordem decrescente de valor:

I - maior tempo de efetivo exercício na classe;

II - maior tempo de serviço público estadual;

III - maior idade, contados até 31 de dezembro do ano que antecede o processo.

Parágrafo único - Para fins de apuração do tempo de efetivo exercício a que se referem os incisos I e II deste artigo, contados até 31 de dezembro do ano que antecede o processo de progressão, serão utilizados os critérios para concessão do adicional por tempo de serviço.

Artigo 30 - Da publicação de que trata o artigo 27 deste decreto devem constar os seguintes dados dos servidores:

I - nome;

II - registro geral;

III - cargo ou função-atividade de que é titular ou ocupante;

IV - padrão atual de enquadramento;

V - resultados positivos das duas Avaliações de Desempenho Individual;

VI - média aritmética dos resultados das duas Avaliações de Desempenho Individual;

VII - tempo de efetivo exercício na classe;

VIII - tempo de serviço público estadual;

IX - idade, em dias.

Artigo 31 - Caberá recurso, uma única vez, com relação à publicação de que trata o artigo 27 deste decreto, dirigido ao Órgão Setorial de Recursos Humanos, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis contados a partir da referida data de publicação.

Artigo 32 - Caberá ao Órgão Setorial de Recursos Humanos a publicação das decisões referente aos recursos interpostos e a classificação final para fins de progressão, bem como a respectiva homologação do processo.

Artigo 33 - A progressão do servidor far-se-á por ato específico do dirigente do Órgão Setorial de Recursos Humanos e produzirá efeitos pecuniários a partir de 1º de novembro do ano de referência.

CAPÍTULO IV

Das Disposições Finais

Artigo 34 - O servidor titular de cargo efetivo ou função-atividade permanente, abrangido pela Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, afastado deste para ocupar cargo em comissão ou designado em função de confiança de regime retributivo diverso será avaliado de acordo com os critérios próprios do regime.

§ 1º - Caso o cargo em comissão ou função de confiança não contemple avaliação de desempenho, considerar-se-ão os critérios previstos neste decreto.

§ 2º - A progressão de que trata este decreto considerará o desempenho do servidor independente do regime retributivo para o qual foi avaliado.

Artigo 35 - A autoavaliação e o Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS não serão aplicados aos ocupantes do cargo em comissão de Coordenador de Saúde.

Parágrafo único - A avaliação pela chefia imediata no caso a que se refere o "caput" deste artigo terá peso igual a 100% (cem por cento) no resultado final da Avaliação de Desempenho Individual.

Artigo 36 - Este decreto e suas disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação.

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 1º - Excepcionalmente para o primeiro processo de progressão, a ser realizado no exercício de 2012, será considerada uma única Avaliação de Desempenho Individual, observando-se os demais requisitos previstos em lei e os procedimentos definidos neste decreto.

§ 1º - No processo de que trata o "caput" deste artigo, poderão ser beneficiados até 40% (quarenta por cento) do quantitativo de cada classe da Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, existente em 31 de dezembro de 2011, no âmbito de cada órgão/entidade.

§ 2º - No processo de progressão a que se refere o "caput" deste artigo, o servidor poderá concorrer a qualquer grau superior àquele em que o cargo de que é titular ou função-atividade de que é ocupante foi enquadrado, desde que:

1. em 30 de junho de 2011, conte com tempo de efetivo exercício superior a 4 (quatro) anos, no mesmo cargo ou função-atividade;

2. na data estabelecida para fins de apuração do interstício conte com tempo de efetivo exercício, no mesmo cargo, igual ou superior a soma dos interstícios previstos para os graus que antecedem aquele ao qual pretenda concorrer.

§ 3º - A apuração do tempo de efetivo exercício será feita até 30 de junho de 2012.

Artigo 2º - No primeiro processo de Avaliação de Desempenho Individual, de que trata este decreto, excepcionalmente, será aplicada exclusivamente a avaliação pela chefia imediata.

Palácio dos Bandeirantes, 19 de março de 2012

GERALDO ALCKMIN

Mônica Carneiro Meira Bergamaschi

Secretária de Agricultura e Abastecimento

Paulo Alexandre Pereira Barbosa

Secretário de Desenvolvimento Econômico, Ciência e Tecnologia

Angelo Andréa Matarazzo

Secretário da Cultura

Herman Jacobus Cornelis Voorwald

Secretário da Educação

Edson de Oliveira Giriboni

Secretário de Saneamento e Recursos Hídricos

Andrea Sandro Calabi

Secretário da Fazenda

Silvio França Torres

Secretário da Habitação

Saulo de Castro Abreu Filho

Secretário de Logística e Transportes

Eloísa de Sousa Arruda

Secretária da Justiça e da Defesa da Cidadania

Bruno Covas

Secretário do Meio Ambiente

Rodrigo Garcia

Secretário de Desenvolvimento Social

Julio Francisco Semeghini Neto

Secretário de Planejamento e Desenvolvimento Regional

Giovanni Guido Cerri

Secretário da Saúde

Antonio Ferreira Pinto

Secretário da Segurança Pública

Lourival Gomes

Secretário da Administração Penitenciária

Jurandir Fernando Ribeiro Fernandes

Secretário dos Transportes Metropolitanos

Carlos Andreu Ortiz

Secretário do Emprego e Relações do Trabalho

José Benedito Pereira Fernandes

Secretário de Esporte, Lazer e Juventude

José Aníbal Peres de Pontes

Secretário de Energia

Edson Aparecido dos Santos

Secretário de Desenvolvimento Metropolitano

David Zaia

Secretário de Gestão Pública

Márcio Luiz França Gomes

Secretário de Turismo

Linamara Rizzo Battistella

Secretária dos Direitos da Pessoa com Deficiência

Sidney Estanislau Beraldo

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicado na Casa Civil, aos 19 de março de 2012.