



Diário Oficial

Estado de São Paulo

Geraldo Alckmin - Governador

PODER
Executivo

SEÇÃO I

10 anos

imprensaoficial

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

Palácio dos Bandeirantes Av. Morumbi 4.500 Morumbi São Paulo CEP 05650-000 Tel. 2193-8000

Volume 122 • Número 29 • São Paulo, sábado, 11 de fevereiro de 2012

www.imprensaoficial.com.br

Decretos

DECRETO Nº 57.780,
DE 10 DE FEVEREIRO DE 2012

Institui no âmbito das Secretarias de Estado, Procuradoria Geral do Estado e Autarquias a Avaliação de Desempenho Individual aos servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Decreta:

CAPÍTULO I

Disposição Preliminar

Artigo 1º - Fica instituída no âmbito das Secretarias de Estado, Procuradoria Geral do Estado e Autarquias, na forma deste decreto, a Avaliação de Desempenho Individual aos servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008.

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 público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades, oportunidades e promover a melhoria 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 liderança;

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 no desempenho do servidor.

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 liderança: processo em que a chefia imediata avaliará o servidor sob seu comando no desempenho de suas atribuições;

III - Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD: 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.

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 liderança;

II - Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD: instrumento para definição de objetivos e metas para o servidor;

III - Recurso: instrumento utilizado para registrar recurso impetrado pelo servidor com relação ao resultado da avaliação pela liderança;

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

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

1. elementar;
2. intermediário;
3. universitário;
4. função de comando.

Artigo 6º - O servidor titular de cargo efetivo ou ocupante de função-atividade permanente, abrangidos pela Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008, afastado deste para ocupar cargo em comissão ou designado em função de confiança será avaliado conforme o nível correspondente ao cargo em comissão ou função de confiança que exerça.

Parágrafo único - Caso o cargo em comissão ou função de confiança, a que se refere o "caput" deste artigo, seja de comando, independentemente do nível do cargo ou função-atividade de que seja titular/ocupante, a avaliação será na conformidade do item 4 do parágrafo único do artigo 5º deste decreto.

SEÇÃO II

Das Responsabilidades

Artigo 7º - Os envolvidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual são:

I - o Órgão Central de Recursos Humanos;

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

III - os servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008;

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

Artigo 8º - Cabe à Unidade Central de Recursos Humanos, como órgão central:

I - viabilizar a implantação e o gerenciamento do Banco de Talentos de que trata o artigo 17 deste decreto;

II - promover programa de treinamento para viabilizar a implantação da Avaliação de Desempenho Individual;

III - orientar os Órgãos Setoriais de Recursos Humanos no que for necessário para a plena realização da Avaliação de Desempenho Individual;

IV - editar normas complementares à aplicação do disposto neste decreto.

Parágrafo único - A Unidade Central de Recursos Humanos expedirá, no primeiro semestre de cada ano, instrução disciplinando o processo de Avaliação de Desempenho Individual, consoante:

1. os modelos de instrumentos de avaliação a serem aplicados;

2. os fatores de competências a serem considerados;

3. os respectivos indicadores de desempenho;

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

Artigo 9º - São atribuições dos Órgãos Setoriais/Subsetoriais de Recursos Humanos para implementação do processo de Avaliação de Desempenho Individual:

I - garantir a implementação da Avaliação de Desempenho Individual;

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 liderança sejam realizadas de forma eficaz e eficiente;

IV - viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD.

SEÇÃO III

Da Aplicação Da Avaliação

Artigo 10 - A Avaliação de Desempenho Individual será implementada a cada ano pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos ou, quando for o caso, pelo Órgão Subsetorial de Recursos Humanos das Secretarias de Estado, da Procuradoria Geral do Estado e das Autarquias.

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.

§ 1º - Serão avaliados os servidores que contarem com, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o "caput" deste artigo.

§ 2º - 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. o afastamento 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;

3. 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.

§ 3º - Não serão avaliados os servidores que contarem com menos de 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o "caput" deste artigo, devendo neste caso ser registrado no processo individual de avaliação do servidor o motivo do impedimento.

Artigo 12 - O processo de Avaliação de Desempenho Individual de que trata o artigo 10 deste decreto iniciará-se a partir do 1º dia útil de fevereiro, de cada ano, e deverá encerrar-se até o último dia útil de junho do mesmo ano.

§ 1º - O processo de avaliação iniciará-se com a expedição, pela Unidade Central de Recursos Humanos, da instrução de que trata o parágrafo único do artigo 8º deste decreto, até o 1º dia útil de fevereiro de cada ano.

§ 2º - A aplicação dos instrumentos de que tratam os incisos I e II do artigo 5º deste decreto ocorrerá na seguinte conformidade:

1. A primeira quinzena do mês de março será destinada à aplicação do formulário de autoavaliação;

2. A segunda quinzena do mês de março será destinada à aplicação do formulário de avaliação pela liderança, seguido do estabelecimento do Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD;

3. O não estabelecimento do Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD deverá ser devidamente fundamentada pela chefia imediata;

4. O Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD deverá ser validado pela chefia imediata do servidor, até o décimo dia útil do mês de abril do ano de realização da avaliação.

§ 3º - A chefia imediata, no momento da avaliação de que trata o item 2 do § 2º deste artigo, deverá considerar os registros efetuados no Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD estabelecidos em Avaliações de Desempenho Individual do ciclo de desempenho precedente, quando houver.

§ 4º - A chefia imediata deverá dar ciência ao(s) servidor(es) avaliado(s) das pontuações atribuídas na avaliação, no mesmo prazo indicado no item 2 do § 2º deste artigo.

§ 5º - No caso da chefia imediata estar impedida de realizar a avaliação no período estipulado no item 2 do § 2º deste artigo, por motivo de afastamento ou licença, a avaliação ficará a cargo da chefia substituta ou do superior imediato.

§ 6º - 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, até o último dia útil do mês de abril de cada ano.

Artigo 13 - O servidor que for se afastar, por motivo de férias ou licença prêmio, no período a que se refere o item 1 do § 2º do artigo 12 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 item 1 do § 2º do artigo 12 deste decreto, excetuado os afastamentos de que trata o "caput" deste artigo, ficará impedido de proceder a autoavaliação.

Artigo 14 - Da avaliação realizada pela chefia imediata caberá recurso, uma única vez, a ser requerido e devidamente fundamentado pelo servidor, feito por intermédio do Órgão Setorial/Subsetorial de Recursos Humanos e dirigido ao superior imediato.

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

§ 2º - O prazo para recurso em relação à avaliação pela liderança será de 3 (três) dias úteis a partir da data da ciência da pontuação atribuída pela chefia imediata.

§ 3º - A chefia imediata terá 5 (cinco) dias úteis para a decisão, a partir da data do recebimento do recurso.

§ 4º - Da decisão da chefia imediata, de que trata o § 3º deste artigo, não caberá recurso.

Artigo 15 - O processo de Avaliação de Desempenho Individual de servidor que passar a ter exercício em unidade diversa deverá ser subsidiado por prévio relatório sobre o seu desempenho a ser efetuado pela chefia imediata ou mediata de origem.

SEÇÃO IV
Dos Resultados da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 16 - O Órgão Setorial/Subsetorial de Recursos Humanos, após a conclusão das avaliações dos servidores no âmbito de seu órgão ou entidade, deverá expedir Relatório de Desempenho Individual para cada servidor, contendo a ponderação entre autoavaliação e avaliação pela liderança.

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

§ 2º - A avaliação pela liderança 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 e em percentual, assim como o nível de proficiência obtida.

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

Artigo 17 - Os resultados das Avaliações de Desempenho Individual deverão ser integrados ao Banco de Talentos do Estado de São Paulo, para compor o histórico de desempenho profissional dos servidores públicos estaduais.

CAPÍTULO III

Das Disposições Finais

Artigo 18 - A autoavaliação e o Plano de Ação para o Desenvolvimento - PAD não serão aplicados aos ocupantes dos cargos em comissão ou funções de confiança de Assessor de Ouvidoria, Assessor Técnico Chefe, Assessor Técnico de Gabinete, Chefe de Gabinete, Chefe de Gabinete de Autarquia, Coordenador, Diretor Adjunto, Presidente da Junta Comercial, Secretário Geral da Junta Comercial.

Parágrafo único - A avaliação pela liderança nos casos 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 19 - Os resultados da Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto serão utilizados para fins de:

I - concessão do Prêmio de Desempenho Individual - PDI, nos termos da Lei Complementar nº 1.158, de 2 de dezembro de 2011;

II - participação nos processos de progressão de que tratam os artigos 22 a 27 da Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008.

Artigo 20 - Este decreto e sua disposição transitória entram em vigor na data de sua publicação.

DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Artigo único - Excepcionalmente no primeiro processo de Avaliação de Desempenho Individual os prazos previstos nos artigos 12 e 14 deste decreto serão fixados na instrução a ser expedida pela Unidade Central de Recursos Humanos.

Palácio dos Bandeirantes, 10 de fevereiro 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

Eloisa 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