



Diário Oficial

Estado de São Paulo

João Doria - Governador

Poder
Executivo
seção I

imprensaoficial

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

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

Volume 130 • Número 27 • São Paulo, sexta-feira, 7 de fevereiro de 2020

www.imprensaoficial.com.br

Decretos

DECRETO Nº 64.781,
DE 6 DE FEVEREIRO DE 2020

Dispõe sobre a Avaliação de Desempenho e estabelece os critérios relativos à progressão e à promoção de que tratam os artigos 20 a 25 da Lei Complementar nº 1.122, de 30 de junho de 2010, e dá providências correlatas

JOÃO DORIA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

Decreta:

CAPÍTULO I

Disposições Preliminares

Artigo 1º - A progressão e a Avaliação de Desempenho a que se referem, respectivamente, os artigos 21 a 23 e o item 2 do § 3º do artigo 21 da Lei Complementar nº 1.122, de 30 de junho de 2010, são regidas pelas normas deste decreto, aplicáveis aos servidores pertencentes aos Quadros da Secretaria da Fazenda e Planejamento e das autarquias, integrantes das seguintes classes:

I - Nível Intermediário: Técnico da Fazenda Estadual;

II - Nível Superior:

a) Especialista Contábil;

b) Julgador Tributário.

Artigo 2º - A promoção de que tratam os artigos 24 e 25 da Lei Complementar nº 1.122, de 30 de junho de 2010, será processada em conformidade com as normas estabelecidas neste decreto, aplicáveis aos servidores pertencentes aos Quadros da Secretaria da Fazenda e Planejamento e das autarquias, integrantes das classes de Especialista Contábil e de Técnico da Fazenda Estadual.

Artigo 3º - Os processos de Avaliação de Desempenho, de progressão e de promoção serão coordenados:

I - no âmbito da Secretaria da Fazenda e Planejamento, pelo Comitê Permanente de Gestão de Pessoas;

II - no âmbito das autarquias, pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho.

§ 1º - Caberá ao órgão de coordenação:

1. definir os critérios metodológicos do processo de Avaliação de Desempenho e tomar as providências necessárias para sua boa execução;

2. proceder à elaboração e publicação de editais, comunicações e instruções complementares aos processos a que se refere o "caput" deste artigo;

3. constituir grupo de trabalho, quando for o caso, com servidores das classes a que se referem os processos de Avaliação de Desempenho, de progressão e de promoção, para contribuir com a construção de conteúdos a serem avaliados;

4. expedir instrução para disciplinar o processo de Avaliação de Desempenho, cabendo-lhe definir:

a) os modelos de instrumentos de avaliação a serem aplicados;

b) os fatores de competências a serem considerados;

c) os indicadores de desempenho;

5. discriminar e analisar os certificados e diplomas, na seguinte conformidade:

a) no âmbito da Secretaria da Fazenda e Planejamento, em conjunto com os Comitês de Movimentação;

b) no âmbito das autarquias, em conjunto com o órgão setorial de recursos humanos.

§ 2º - Cabe aos órgãos setoriais de recursos humanos a coordenação da execução dos processos de progressão e de promoção, ficando a critério do Comitê Permanente de Gestão de Pessoas e da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho requisitar os serviços de outras unidades.

CAPÍTULO II

Da Avaliação de Desempenho

Seção I

Das Disposições Gerais

Artigo 4º - A Avaliação de Desempenho é um processo para aferir as ações do servidor na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de servir de critério para a evolução funcional mediante progressão, bem como de identificar potencialidades, oportunidades e promover a melhoria da "performance" e do aproveitamento do servidor na Administração Pública estadual.

Artigo 5º - O processo de Avaliação de Desempenho será realizado anualmente.

Artigo 6º - A Avaliação de Desempenho deverá mensurar o desempenho do servidor nos seguintes aspectos:

I - capacitação, que será aferida mediante verificação da atualização de conhecimentos do servidor, por meio de programas oferecidos:

a) pela Escola de Governo do Estado de São Paulo - EGESP;

b) por outras entidades que venham a ser indicadas pelo Comitê Permanente de Gestão de Pessoas, da Secretaria da Fazenda e Planejamento, ou pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, junto às autarquias;

II - comprometimento, que será aferido mediante verificação de:

a) assunção de compromissos adicionais ou de maiores responsabilidades;

b) realização de atividades de difusão do conhecimento;

III - competências que serão aferidas a partir de conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor, verificados no desenvolvimento das atividades realizadas no ambiente de trabalho;

IV - inovação, que será aferida a partir de iniciativas do servidor que contribuam para o aprimoramento da gestão pública, em especial para áreas de interesse estratégico da Secretaria da Fazenda e Planejamento ou autarquia a que estiver vinculado, bem como para a melhoria dos processos de trabalho.

Parágrafo único - Ato do Secretário da Fazenda e Planejamento ou do dirigente de autarquia disciplinará os critérios de avaliação mencionados neste artigo.

Artigo 7º - A Avaliação de Desempenho será realizada por meio de Formulário de Avaliação, composto por 4 (quatro) anexos:

I - Anexo Capacitação, a ser preenchido pelo servidor;

II - Anexo Comprometimento, a ser preenchido pelo servidor;

III - Anexo Inovação, a ser preenchido pelo servidor;

IV - Anexo Competências, a ser preenchido pela chefia imediata, a partir de indicadores de desempenho.

Parágrafo único - O Anexo a que se refere o inciso IV deste artigo será elaborado e aplicado para três níveis distintos de cargos e funções-atividades:

1. intermediário;

2. superior;

3. função de comando.

Artigo 8º - A Avaliação de Desempenho terá como base o ciclo de desempenho, que considerará o efetivo exercício do servidor contado de 1º de janeiro até 31 de dezembro do exercício anterior a que se refere o processo avaliatório.

Artigo 9º - O processo de Avaliação de Desempenho iniciará-se em 1º de janeiro de cada ano, com a publicação do respectivo edital, e deverá encerrar-se até o último dia útil do mês de abril do mesmo ano.

SEÇÃO II

Da Aplicação e do Resultado da Avaliação de Desempenho

Artigo 10 - A Avaliação de Desempenho será aplicada ao servidor que contar com, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no período de que trata o artigo 8º deste decreto.

Parágrafo único - São considerados como efetivo exercício, para fim do disposto neste artigo, os afastamentos de que tratam os incisos I a XI do artigo 18 deste decreto.

Artigo 11 - A aplicação do formulário de avaliação observará as seguintes regras:

I - será aplicado ao servidor o formulário correspondente ao nível do cargo em comissão ou função de confiança que estiver exercendo à época da Avaliação de Desempenho, independentemente do nível do cargo ou função-atividade de que seja titular ou ocupante;

II - o servidor afastado para ocupar cargo em comissão ou função de confiança de regime retributivo diverso será avaliado de acordo com os critérios próprios de avaliação de desempenho daquele regime;

III - caso o cargo em comissão ou função de confiança a que se referem os incisos I e II deste artigo não contemple avaliação de desempenho, considerar-se-ão os critérios previstos neste decreto;

IV - o servidor designado nos termos da Lei Complementar nº 847, de 16 de julho de 1998, para exercer atividades junto aos Postos do POUATempo "Centrais de Atendimento ao Cidadão", será avaliado nos seguintes termos:

a) no nível de comando, se estiver exercendo atividade de supervisão e orientação técnica;

b) no nível do cargo de que é titular ou da função-atividade de que é ocupante, se estiver exercendo atividade de apoio.

§ 1º - Resolução do Secretário da Fazenda e Planejamento disciplinará a aplicação da Avaliação de Desempenho do servidor afastado nos termos dos incisos IV a IX do artigo 18 deste decreto.

§ 2º - O servidor será cientificado da nota atribuída no Anexo Competências a que se refere o inciso IV do artigo 7º deste decreto, por sua chefia imediata, salvo se estiver em gozo de férias, licença-prêmio, afastado ou licenciado, situações em que será cientificado por meio de publicação no Diário Oficial do Estado.

Artigo 12 - O resultado da avaliação do servidor, correspondente ao somatório da pontuação obtida nas Avaliações de Capacitação, Comprometimento, Competência e Inovação, será aferido e publicado no Diário Oficial do Estado pelo órgão subordinado de Recursos Humanos.

Artigo 13 - Caberá recurso, na forma e prazos a serem definidos no respectivo edital, contra:

I - a avaliação do Anexo Competências, a ser julgado pela chefia imediata, após prévia manifestação da chefia imediata;

II - o resultado final da Avaliação de Desempenho, a ser julgado pelo Comitê Permanente de Gestão de Pessoas, da Secretaria da Fazenda e Planejamento, ou pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, das autarquias.

Parágrafo único - A decisão do recurso deverá ser publicada no Diário Oficial do Estado.

CAPÍTULO III

Da Progressão

Artigo 14 - Progressão é a passagem do servidor de um grau para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma referência, mediante processo de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único - O processo de progressão será realizado anualmente.

Artigo 15 - Caberá aos Órgãos Setoriais de Recursos Humanos da Secretaria da Fazenda e Planejamento e das autarquias implementar, anualmente, o processo de progressão.

Artigo 16 - O processo de progressão iniciará-se mediante edital que será publicado pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos no Diário Oficial do Estado nos seguintes prazos:

I - no mês de julho de cada ano, para as carreiras de Técnico da Fazenda Estadual e de Julgador Tributário;

II - no mês de agosto de cada ano, para a carreira de Especialista Contábil.

§ 1º - O edital a que se refere este artigo divulgará:

1. o quantitativo existente de servidores titulares de cargos ou ocupantes de funções-atividades em cada grau da respectiva carreira, apurado em:

a) 30 de junho, para Julgador Tributário e Técnico da Fazenda Estadual;

b) 31 de julho, para Especialista Contábil;

2. o número de servidores que poderão ser beneficiados com a progressão, equivalente a 20% (vinte por cento) do quantitativo a que se refere o item 1 do § 1º deste artigo;

3. a lista dos servidores aptos e dos servidores inaptos à progressão;

4. os prazos recursais a serem observados durante o processo de progressão.

§ 2º - No resultado da aplicação do percentual a que se refere o item 2 do § 1º deste artigo será:

1. desprezada a fração, quando a primeira casa 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).

§ 3º - Nos graus em que o quantitativo for inferior a 5 (cinco) servidores, poderá ser beneficiado com a progressão 1 (um) servidor, desde que atendidas as exigências legais.

Artigo 17 - Poderá participar do processo de progressão o servidor que tenha:

I - cumprido o interstício mínimo de:

a) 3 (três) anos de efetivo exercício no grau da referência em que seu cargo ou função-atividade estiver enquadrado, para o Técnico da Fazenda Estadual, completados até 30 de junho do ano a que corresponder o processo;

b) 3 (três) anos de efetivo exercício no grau da referência em que seu cargo ou função-atividade estiver enquadrado, para o Especialista Contábil, completados até 31 de julho do ano a que corresponder o processo;

c) 2 (dois) anos de efetivo exercício na passagem do grau "A" para o "B" e do grau "B" para o "C", e de 3 (três) anos para cada um dos graus subsequentes, para o Julgador Tributário, completados até 30 de junho do ano a que corresponder o processo;

II - obtido resultado igual ou superior a 6.000 (seis mil) pontos em cada processo anual da Avaliação de Desempenho disciplinada neste decreto, devendo ser consideradas:

a) para Técnico da Fazenda Estadual e Especialista Contábil, as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

b) para Julgador Tributário:

1. na passagem do grau "A" para o "B" e do "B" para o "C", as 2 (duas) últimas Avaliações de Desempenho;

2. na passagem para o grau "D" e para cada um dos graus subsequentes, as 3 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

Parágrafo único - O cômputo do interstício para os ocupantes de cargo de Especialista Contábil e de Técnico da Fazenda Estadual, do Quadro da Secretaria da Fazenda e Planejamento, dar-se-á a partir do dia subsequente ao da conclusão do estágio probatório.

Artigo 18 - O interstício mínimo para concorrer à progressão será interrompido quando o servidor estiver afastado de seu cargo ou função-atividade, exceto se:

I - nomeado para cargo de provimento em comissão no órgão de origem do seu cargo ou função-atividade;

II - designado como substituto ou para responder por cargo vago de provimento em comissão no órgão de origem do seu cargo ou função-atividade;

III - designado para função de serviço público retribuída mediante "pro labore", nos termos do artigo 28 da Lei nº 10.168, de 10 de julho de 1968, no órgão de origem do seu cargo ou função-atividade;

IV - afastado nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado;

V - afastado, sem prejuízo dos vencimentos, nos termos dos artigos 68 e 69 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968; VI - afastado nos termos dos artigos 67, 78, 79 e 80 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968;

VII - afastado nos termos da Lei Complementar nº 367, de 14 de dezembro de 1984, alterada pela Lei Complementar nº 1.054, de 7 de julho de 2008;

VIII - licenciado para tratamento de saúde, no limite de 45 (quarenta e cinco) dias por ano;

IX - ausente em virtude de consulta ou sessão de tratamento de saúde, nos termos da Lei Complementar nº 1.041, de 14 de abril de 2008;

X - designado pelo Governador do Estado, nos termos do artigo 25 do Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011;

XI - requisitado pela Corregedoria Geral de Administração, nos termos do artigo 27 do Decreto nº 57.500, de 8 de novembro de 2011.

Artigo 19 - Os órgãos setoriais de recursos humanos publicarão a classificação final para fins de progressão, em ordem decrescente, da qual deverá constar:

I - nome completo;

II - número do registro geral;

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

IV - padrão;

V - resultados positivos das últimas Avaliações de Desempenho, de acordo com o inciso II do artigo 17 deste decreto;

VI - somatório dos resultados positivos das últimas Avaliações de Desempenho, a que se refere o inciso V deste artigo;

VII - pontuação obtida no somatório das últimas avaliações de competências consideradas no processo;

VIII - pontuação obtida no somatório das últimas avaliações de capacitação, comprometimento e inovação;

IX - tempo de efetivo exercício no cargo ou função-atividade de em que se dará a progressão;

X - tempo de serviço público estadual.

Parágrafo único - Para a apuração prevista nos incisos IX e X deste artigo, serão considerados os critérios utilizados para a concessão do adicional por tempo de serviço.

Artigo 20 - O empate na classificação final resolver-se-á favoravelmente ao servidor que, observada a seguinte ordem, tiver:

I - maior pontuação obtida na somatória das últimas avaliações de competência;

II - maior pontuação obtida na somatória das últimas avaliações de capacitação, comprometimento e inovação;

III - maior tempo no cargo ou função-atividade em que se dará a progressão, considerando-se para sua apuração os

critérios utilizados para a concessão do adicional por tempo de serviço;

IV - maior tempo de serviço público estadual, considerando-se para sua apuração os critérios utilizados para a concessão do adicional por tempo de serviço.

Artigo 21 - Caberá recurso do resultado da progressão, uma única vez, a ser interposto na forma e prazos a serem definidos no respectivo edital, devendo ser julgado pelo Comitê Permanente de Gestão de Pessoas, da Secretaria da Fazenda e Planejamento, ou pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho das autarquias.

Parágrafo único - A decisão dos recursos e a lista de classificação final para fins de progressão deverão ser publicadas no Diário Oficial do Estado.

Artigo 22 - O resultado do processo de progressão será homologado pelo Secretário da Fazenda e Planejamento ou dirigente de autarquia, no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do resultado final.

Artigo 23 - A progressão do servidor far-se-á por ato específico do dirigente do órgão setorial de recursos humanos da Secretaria da Fazenda e Planejamento e da respectiva autarquia, nos termos do inciso VIII do artigo 36 do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.

CAPÍTULO IV

Da Promoção

Artigo 24 - Promoção é a passagem do servidor da referência 1 para a referência 2, mediante formação adicional à exigida para o ingresso no cargo de que é titular ou função-atividade de que é ocupante.

Parágrafo único - A promoção para a referência 2 ocorrerá concomitantemente:

1. à progressão para o grau "C", "D", "E", "F" ou "G", para ocupantes de cargo ou de função-atividade de Especialista Contábil;

2. à progressão para o grau "C", "D" ou "E", para ocupantes de cargo ou de função-atividade de Técnico da Fazenda Estadual.

Artigo 25 - O processo de promoção iniciará-se mediante edital, a ser publicado no Diário Oficial do Estado pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos, após a finalização do processo de progressão.

Artigo 26 - São requisitos para a promoção:

I - ter progredido para o grau "C", "D", "E", "F" ou "G", para o Especialista Contábil, e para o grau "C", "D" ou "E", para o Técnico da Fazenda Estadual, mediante processo de Avaliação de Desempenho;

II - possuir, na forma a ser discriminada no respectivo edital de abertura da promoção:

a) para o Especialista Contábil, certificado ou diploma de conclusão de graduação em curso de nível superior ou de pós-graduação "stricto" ou "lato sensu", desde que não seja o exigido para a posse no cargo ou função-atividade ocupada;

b) para o Técnico da Fazenda Estadual, certificado ou diploma de conclusão de graduação em curso de nível superior ou de pós-graduação "stricto" ou "lato sensu".

Parágrafo único - Para efeito de comprovação da formação a que se refere o inciso II deste artigo, somente serão considerados os certificados ou diplomas devidamente registrados pelos órgãos competentes.

Artigo 27 - Os órgãos setoriais de recursos humanos publicarão a classificação final para fins de promoção, em ordem decrescente.

Artigo 28 - Caberá recurso do resultado da promoção, uma única vez, na forma e prazos a serem definidos no respectivo edital, devendo ser julgado pelo Comitê Permanente de Gestão de Pessoas, da Secretaria da Fazenda e Planejamento, ou pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, das autarquias.

Parágrafo único - A decisão dos recursos interpostos e a lista de classificação final para fins de progressão deverão ser publicados no Diário Oficial do Estado.

Artigo 29 - A promoção do servidor far-se-á por ato do Secretário da Fazenda e Planejamento ou, no caso de servidores de autarquias, do dirigente de autarquia, respectivamente, nos termos do inciso XV do artigo 23 e do inciso I do artigo 27, todos do Decreto nº 52.833, de 24 de março de 2008.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Artigo 30 - A progressão e a promoção disciplinadas neste decreto produzirão efeitos pecuniários na seguinte conformidade:

I - para os ocupantes de cargo ou de função-atividade de Julgador Tributário e de Técnico da Fazenda Estadual, a partir de 1º de julho do ano a que corresponderem;

II - para os ocupantes de cargo ou de função-atividade de Especialista Contábil, a partir de 1º de agosto do ano a que corresponderem.

Artigo 31 - Cabe ao Secretário da Fazenda e Planejamento e ao Superintendente das autarquias editar normas complementares a este decreto.

Artigo 32 - Este decreto e suas disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 1º de julho de 2014, ficando revogadas as disposições em contrário, em especial:

I - o Decreto nº 57.344 de 19 de setembro de 2011;

II - o Decreto nº 58.945, de 8 de março de 2013;

III - o Decreto nº 59.589, de 10 de outubro de 2013;

IV - o Decreto nº 64.116, de 26 de fevereiro de 2019.

CAPÍTULO VI

Disposições Transitórias

Artigo 1º - Para os processos de progressão relativos aos exercícios de 2014 a 2018 será considerada, excepcionalmente, apenas a Avaliação de Desempenho relativa ao respectivo ano, não lhes sendo aplicável o disposto nas alíneas "a" e "b" do inciso II do artigo 17 deste decreto.

§ 1º - Poderão ser beneficiados com a progressão a que se refere o "caput" deste artigo somente os servidores que tendo cumprido o interstício a que se refere o inciso I do artigo 17 deste decreto, obtiverem resultado positivo igual ou superior a