



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 53 • São Paulo, terça-feira, 20 de março de 2012

www.imprensaoficial.com.br

Decretos

DECRETO Nº 57.883, DE 19 DE MARÇO DE 2012

Estabelece os critérios relativos ao processo de promoção aos servidores integrantes das classes abrangidas pela Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, no âmbito das Secretarias de Estado, da Procuradoria Geral do Estado e das Autarquias, e dá providências correlatas

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento no artigo 43 da Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011,

Decreta:

Artigo 1º - Ficam estabelecidos, na forma deste decreto, os critérios relativos ao processo de promoção de que tratam os artigos 40 a 43 da Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011.

Artigo 2º - Considera-se promoção a passagem do servidor de uma referência para outra superior da sua respectiva classe, mantido o grau de enquadramento, devido à aquisição de competências adicionais às exigidas para ingresso no cargo de que é titular ou função-atividade de que é ocupante.

Artigo 3º - A promoção de que trata o artigo 1º deste decreto abrangerá os servidores integrantes das classes pertencentes às seguintes Escalas de Vencimentos:

- Nível Elementar:
 - Estrutura de Vencimentos I: Auxiliar de Saúde;
 - Estrutura de Vencimentos II: Auxiliar de Laboratório e Auxiliar de Radiologia;
- Nível Intermediário:
 - Estrutura de Vencimentos I: Agente de Saneamento, Agente de Saúde, Agente Técnico de Saúde, Auxiliar de Enfermagem, Desinsetizador, Motorista de Ambulância, Oficial de Saúde, Técnico de Enfermagem;
 - Estrutura de Vencimentos II: Auxiliar de Análises Clínicas, Técnico de Laboratório, Técnico de Radiologia;
- Nível Universitário:
 - Estrutura de Vencimentos I: Cirurgião Dentista, Médico;
 - Estrutura de Vencimentos II: Agente Técnico de Assistência à Saúde, Enfermeiro, Enfermeiro do Trabalho, Médico Veterinário;
 - Estrutura de Vencimentos III: Médico Sanitarista;
 - Estrutura de Vencimentos IV: Tecnólogo em Radiologia.

Artigo 4º - A promoção permitirá a passagem de uma referência para outra superior, na seguinte conformidade:

- para os integrantes das classes pertencentes à Escala de Vencimentos Nível Elementar - Estruturas I e II, de 1 para 2;
- para os integrantes das classes pertencentes à Escala de Vencimentos Nível Intermediário - Estrutura I:
 - de 1 para 3 e de 3 para 5;
 - de 2 para 4 e de 4 para 6;
 - de 3 para 5 e de 5 para 7;
- para os integrantes das classes pertencentes à Escala de Vencimentos Nível Intermediário - Estrutura II, de 1 para 2 e de 2 para 3;
- para os integrantes das classes pertencentes à Escala de Vencimentos Nível Universitário - Estrutura I, de 1 para 2 e de 2 para 3;
- para os integrantes das classes pertencentes à Escala de Vencimentos Nível Universitário - Estrutura II:
 - de 1 para 3 e de 3 para 5;
 - de 2 para 4 e de 4 para 6;
 - de 3 para 5 e de 5 para 7;
- para os integrantes da classe pertencente à Escala de Vencimentos Nível Universitário - Estrutura III, de 1 para 2 e de 2 para 3;
- para os integrantes da classe pertencente à Escala de Vencimentos Nível Universitário - Estrutura IV, de 1 para 2 e de 2 para 3.

Artigo 5º - São requisitos para fins de promoção:

- contar, no mínimo, 5 (cinco) anos de efetivo exercício no mesmo cargo ou função-atividade, para a primeira promoção;
- contar, no mínimo, 15 (quinze) anos de efetivo exercício no mesmo cargo ou função-atividade, para os servidores que terão a segunda promoção;
- ser aprovado em avaliação teórica ou prática, mediante concurso de promoção, para aferir a aquisição de competências necessárias ao exercício de suas funções na referência superior;
- possuir:
 - certificado de conclusão do ensino médio ou equivalente, para os integrantes das classes referidas no inciso I, do artigo 3º deste decreto;
 - certificado e/ou diploma em curso de nível superior, para os integrantes das classes referidas no inciso II, do artigo 3º deste decreto;
 - certificado de curso de extensão ou aprimoramento profissional, com carga horária mínima de 1.760 (um mil, setecentos e sessenta) horas, e/ou diploma de pós-graduação "stricto sensu" ou certificado "lato sensu", para os integrantes das classes referidas no inciso III do artigo 3º deste decreto.
- Aos integrantes da classe de Auxiliar de Enfermagem, para fins da promoção da referência 2 para 4, exigir-se-á nos termos do parágrafo único do artigo 42 da Lei Complementar nº 1.157, de 2 de dezembro de 2011, diploma ou certificado de Técnico de Enfermagem, expedido de acordo com a legislação e registrado pelo órgão competente.
- Poderão ser aceitos, quando for o caso, registros em conselhos regionais ou federais de classe, em substituição aos documentos previstos na alínea "b" do inciso IV deste artigo.

§ 3º - Em hipótese alguma serão aceitos comprovantes de conclusão de curso ou outros documentos que não os discriminados no inciso IV do "caput" e nos §§ 1º e 2º deste artigo.

§ 4º - O detalhamento dos cursos a que se refere o inciso IV deste artigo será estabelecido em edital do concurso de promoção.

Artigo 6º - O tempo de efetivo exercício a que se referem os incisos I e II do artigo 5º deste decreto será apurado até o dia 30 de junho do ano de abertura do concurso interno de promoção.

§ 1º - Para apuração do interstício de que trata o "caput" deste artigo, a contagem de tempo deverá ser efetuada a partir de 30 de junho do ano de abertura do concurso interno de promoção retroagindo até completar 1.825 (um mil oitocentos e vinte e cinco dias).

§ 2º - Na apuração do interstício, nos termos do § 1º deste artigo será interrompida a contagem quando o servidor contar com as seguintes ocorrências:

- falta injustificada;
- penalidades administrativas;
- licença nos termos do artigo 202 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968;
- licença nos termos do inciso VII do artigo 25 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974.

Artigo 7º - A avaliação de que trata o inciso III do artigo 5º deste decreto será coordenada pela:

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

II - Comissão do Concurso de Promoção.

Artigo 8º - A comissão de que trata o inciso II do artigo 7º deste decreto será constituída por ato do Secretário de Gestão Pública, com indicação dos titulares das Secretarias de Estado, Procuradoria Geral do Estado e Autarquias.

§ 1º - A comissão de que trata o "caput" deste artigo deverá:

- ser única e permanente;
- ser constituída por um número ímpar de membros;
- ser composta, na maioria de seus membros, por representantes dos órgãos setoriais de recursos humanos dos órgãos e entidades, e por servidores permanentes, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório, respondendo a processo administrativo disciplinar ou em readaptação.

§ 2º - O ato de constituição da comissão deverá definir o membro que a presidirá.

§ 3º - As atividades dos membros da comissão, incluindo o seu presidente, serão exercidas sem prejuízo das demais atividades inerentes aos cargos/funções atividades de que são ocupantes.

§ 4º - Havendo o afastamento de um dos membros da Comissão, nos termos do § 1º deste artigo, fica o Titular do órgão ou entidade responsável por designar membro substituto.

Artigo 9º - Cabe à Comissão do Concurso de Promoção:

- definir o conteúdo programático que será abordado na avaliação de que trata o inciso III do artigo 5º deste decreto;
- estabelecer a bibliografia que deverá constar no edital do concurso de promoção, referente ao conteúdo citado no inciso I deste artigo;
- proceder à elaboração e publicação de editais, comunicados e normas complementares ao concurso de promoção;
- garantir o cumprimento dos prazos para publicação de editais e execução da avaliação.

Artigo 10 - Caberá à Unidade Central de Recursos Humanos:

- definir critérios metodológicos da avaliação de que trata o inciso III do artigo 5º deste decreto;
- estabelecer e proporcionar as condições adequadas para a realização da avaliação de que trata o inciso III do artigo 5º deste decreto.

Artigo 11 - Será considerado de efetivo exercício o dia da convocação para realização da avaliação de que trata o inciso III do artigo 5º deste decreto, mediante apresentação de certificado de frequência a ser expedido pela entidade promotora da avaliação.

Artigo 12 - O concurso de promoção será realizado a cada 2 (dois) anos, sempre no segundo semestre.

Parágrafo único - O concurso de que trata o "caput" deste artigo será precedido de publicação de edital que regulamentará o certame e os demais aspectos disciplinares da matéria de acordo com o inciso III do artigo 9º deste decreto.

Artigo 13 - Os Órgãos Setoriais/Subsetoriais de Recursos Humanos das Secretarias de Estado, Procuradoria Geral do Estado e Autarquias, no concurso de promoção, terão as seguintes atribuições:

- orientar e subsidiar os servidores no que for necessário para a participação no concurso de promoção;
- receber e validar a documentação exigida no artigo 5º deste decreto;
- efetuar a contagem de tempo dos servidores, a que se referem os incisos I e II do artigo 5º deste decreto;
- deferir ou indeferir a participação do servidor no concurso de promoção.

Artigo 14 - O Secretário de Gestão Pública homologará os concursos de promoção no prazo de 10 (dez) dias úteis, a contar da data da publicação do resultado final.

Artigo 15 - A promoção do servidor far-se-á por ato específico do Secretário de Estado, do Procurador Geral do Estado ou do Superintendente de Autarquia, e produzirá efeitos a partir do dia 1º de janeiro do ano subsequente ao da publicação do edital de abertura do concurso de promoção.

Parágrafo único - Para fazer jus à promoção o servidor deverá obrigatoriamente encontrar-se em atividade, na data a que se refere o "caput" deste artigo, no cargo ou função-atividade de que é titular/ocupante e para o qual concorreu a respectiva promoção.

Artigo 16 - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

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
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
Carlos Andreu Ortiz
Secretário do Emprego e Relações do Trabalho
José Benedito Pereira Fernandes
Secretário de Esporte, Lazer e Juventude
José Anibal Peres de Pontes
Secretário de Energia
Edson Aparecido dos Santos
Secretário de Desenvolvimento Metropolitanos
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.

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 melhoria da performance e do aproveitamento do servidor na Administração Pública Estadual.

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

- Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo servidor na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;
- Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do servidor;
- Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor para a realização de suas atividades;
- Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;
- 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;
- "Feedback": consiste na informação a respeito do desempenho do servidor avaliado, passada pela chefia imediata,

ta, 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:

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

- Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor por meio dos indicadores de desempenho, e aplicado à:
 - autoavaliação;
 - avaliação pela chefia imediata;
- Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS: instrumento para definição de objetivos e metas para o servidor;
- Recurso: instrumento impetrado pelo servidor, refletindo a sua insatisfação com o resultado da avaliação pela chefia imediata;
- 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:

- A Unidade Central de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública;
- os Órgãos Setoriais e Subsetoriais de Recursos Humanos das Secretarias de Estado, das Autarquias e da Procuradoria Geral do Estado;
- 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;
- as chefias imediatas ou, quando for o caso, as chefias imediatas 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:

- os modelos de instrumentos de avaliação a serem aplicados;
- os fatores de competências a serem considerados;
- os respectivos indicadores de desempenho;
- 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:

- coordenar o processo de Avaliação de Desempenho Individual, orientando os órgãos subsetoriais de recursos humanos na implementação do processo;
- orientar e subsidiar os gestores de pessoas e servidores avaliados no que for necessário para o processo de avaliação;
- providenciar para que a autoavaliação e avaliação pela chefia imediata sejam realizadas de forma eficaz;
- viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano de Desenvolvimento do Servidor - PDS;
- garantir o cumprimento dos prazos para execução do processo de Avaliação de Desempenho Individual;
- receber recurso com relação à avaliação pela chefia imediata e encaminhá-lo à chefia imediata.

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 iniciará-se 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: