

# Fazenda

## GABINETE DO SECRETÁRIO

### Resolução Conjunta SF/PGE 01, de 11-01-2016

Altera a Resolução Conjunta SF/PGE 01, de 17-11-2015, que dispõe sobre o Programa Especial de Parcelamento - PEP do ICMS, instituído pelo Decreto 61.625, de 13-11-2015

O Secretário da Fazenda e o Procurador Geral do Estado, tendo em vista o disposto no Decreto 61.788, de 08-01-2016, resolvem:

Artigo 1º - Passam a vigorar, com a redação que se segue, os dispositivos adiante indicados da Resolução Conjunta SF/PGE 01, de 17-11-2015:

I - o artigo 1º:

"Artigo 1º - Para o recolhimento, nos termos do Decreto 61.625, de 13-11-2015, de débitos fiscais relacionados com o Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias - ICM e com o Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transporte Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação - ICMS, decorrentes de fatos geradores ocorridos até 31-12-2014, o interessado deverá formalizar a sua opção até 29-02-2016, mediante adesão ao Programa Especial de Parcelamento - PEP do ICMS." (NR);

II - o "caput" do artigo 3º, mantidos os seus incisos:

"Artigo 3º - O saldo remanescente de parcelamento de débito não inscrito em Dívida Ativa deferido nos termos dos artigos 570 a 583 do Regulamento do ICMS poderá ser liquidado por meio do PEP do ICMS, hipótese em que o contribuinte, previamente à adoção das providências previstas no artigo 2º, deverá, até 15-02-2016:" (NR).

Artigo 2º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 13-01-2016.

### Resolução Conjunta SF/PGE 02, de 11-01-2016

Altera a Resolução Conjunta SF/PGE 02, de 07-12-2015, que dispõe sobre o Programa de Parcelamento de Débitos - PPD, nos termos do Decreto 61.696, de 04-12-2015

O Secretário da Fazenda e o Procurador Geral do Estado, tendo em vista o disposto no Decreto 61.789, de 08-01-2016, resolvem:

Artigo 1º - Passa a vigorar, com a redação que se segue, o "caput" do artigo 4º, mantidos os seus incisos, da Resolução Conjunta SF/PGE 02, de 07-12-2015:

"Artigo 4º - A adesão ao PPD poderá ser efetuada até 29-02-2016, observando-se os seguintes procedimentos:" (NR).

Artigo 2º - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir de 13-01-2016.

### Resolução SF 04, de 11-01-2016

Dispõe sobre os procedimentos e os critérios relativos ao Processo de Avaliação, para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica - PPM, no âmbito da Secretaria da Fazenda

O Secretário da Fazenda, à vista do disposto no artigo 4º, do Decreto 59.156, de 06-05-2013, resolve:

#### CAPÍTULO I

##### DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º - Fica disciplinado, nos termos desta resolução, o Processo de Avaliação para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica - PPM, instituído pela Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013, e regulamentado pelo Decreto 59.156, de 06-05-2013, aos servidores integrantes da carreira de Médico, em efetivo exercício na Secretaria da Fazenda.

Artigo 2º - O Processo de Avaliação consiste na análise sistemática do desempenho do servidor no cargo/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 instrumento de avaliação, considera-se:

I - período de avaliação: intervalo 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: elementos previamente definidos para orientar o avaliador na mensuração do desempenho do servidor, atribuídos aos indicadores.

#### CAPÍTULO II

##### DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 4º - 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 5º - O Processo de Avaliação será baseado em competências e compor-se-á de avaliação da chefia imediata.

Artigo 6º - Os instrumentos para formalização do Processo de Avaliação, de acordo com a área de atuação do servidor, são os constantes do Anexo I desta resolução, na seguinte conformidade:

I - Assistência à Saúde:

Subanexo 1: Formulário de Avaliação;

Subanexo 2: Formulário de Recurso; e

Subanexo 3: Formulário de Consolidação da Avaliação.

II - Comando:

Subanexo 4: Formulário de Avaliação;

Subanexo 5: Formulário de Recurso; e

Subanexo 6: 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 no artigo 4º, e:

1 - contará com ao menos 3 (três) indicadores por fator;

2 - utilizará o seguinte parâmetro para atribuição de pontuação:

a) 01 (um) Ponto: Insuficiente;

b) 02 (dois) Pontos: Regular;

c) 03 (três) Pontos: Bom/Eficiente;

d) 04 (quatro) Pontos: Muito bom/Competente.

§ 2º - O Formulário de Recurso é 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.

Artigo 7º - O instrumento de avaliação será aplicado em 2 (dois) formulários distintos de acordo com as seguintes áreas de atuação:

I - assistência: atendimento médico e outras atividades; e

II - comando: atendimento médico e direção.

Artigo 8º - Os pesos dos indicadores de cada fator previsto no artigo 4º ficam definidos na seguinte conformidade:

I - produtividade - 20%;

II - grau de resolutividade - 20%;

III - assiduidade - 20%;

IV - qualidade dos trabalhos prestados - 25%; e

V - responsabilidade e eficiência na execução das atividades - 15%.

Artigo 9º - O Processo de Avaliação ocorrerá semestralmente, nos meses de maio e novembro, contemplando as atividades desenvolvidas pelo servidor no lapso temporal compreendido, respectivamente, nos períodos de 1º de junho a 30 de novembro e de 1º de dezembro a 31 de maio do ano subsequente.

§ 1º - Serão avaliados os servidores que contarem com, no mínimo, 90 (noventa) dias de efetivo exercício em cada período de avaliação.

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

I - nos casos previstos no artigo 78 da Lei 10.261, de 28-10-1968;

II - licença por adoção, nos termos da Lei Complementar 367, de 14-12-1984;

III - licença-paternidade, nos termos do inciso XIX do artigo 7º da Constituição Federal, e § 3º do artigo 124 da Constituição Estadual;

IV - participação em congressos, cursos ou demais certames, relacionados à área fazendária;

V - exercício de mandato eletivo, nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado;

VI - ausência atestada nos termos dos artigos 1º e 2º da Lei Complementar 883, de 17-10-2000;

VII - licença para tratamento de saúde pelo prazo máximo de 45 (quarenta e cinco) dias.

Artigo 10 - Não serão avaliados os servidores que, em cada período de avaliação, estejam designados para o exercício de função diversa das especificadas na Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013.

Artigo 11 - Não farão jus ao Prêmio de Produtividade Médica - PPM os servidores que:

I - tiverem 1 (uma) ou mais faltas injustificadas no período de avaliação;

II - estiverem afastados ou em licença para tratamento de saúde por mais da metade do período de avaliação, exceto nos casos de licença por acidente do trabalho ou doença profissional;

III - tenham sido punidos, no período de avaliação, em decorrência de procedimento administrativo disciplinar;

IV - estiverem no exercício de função diversa da carreira de Médico; e

V - estiverem afastados com prejuízo dos vencimentos.

#### CAPÍTULO III

##### DAS RESPONSABILIDADES

Artigo 12 - Os envolvidos no Processo de Avaliação do Prêmio de Produtividade Médica - PPM são:

I - o Departamento de Recursos Humanos;

II - os servidores da carreira de médico;

III - as chefias imediatas e, quando for o caso, as chefias mediatas.

Artigo 13 - Cabe ao Departamento de Recursos Humanos:

I - expedir instruções definindo prazos e procedimentos;

II - garantir a implementação do Processo de Avaliação;

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

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

V - intermediar recurso com relação à avaliação; e

VI - processar e manter os registros referentes aos resultados da avaliação, permitindo a consulta, pelo servidor avaliado, dos documentos de seu Processo de Avaliação.

Artigo 14 - 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 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 mediatas.

#### CAPÍTULO IV

##### DA APLICAÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 15 - O Processo de Avaliação será implementado pelo Departamento de Recursos Humanos, em cada período de avaliação, sendo formalizado por meio da aplicação dos instrumentos instituídos nos termos do artigo 6º desta resolução.

Artigo 16 - O servidor será avaliado pela chefia imediata atual a que estiver submetido no momento da avaliação, em cada período de avaliação.

Artigo 17 - O servidor ocupante de função de direção 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.

Artigo 18 - Em se tratando de exercício de atividades em regime de acumulação, a avaliação de desempenho será realizada considerando distintamente cada vínculo.

#### CAPÍTULO V

##### DO RECURSO

Artigo 19 - Caberá recurso, uma única vez, com relação à avaliação realizada pela chefia imediata, dirigido ao superior mediato, a ser requerido e devidamente fundamentado pelo servidor, no prazo de 3 (três) dias úteis, contados a partir da ciência do avaliado.

§ 1º - Na existência de recurso de que trata o "caput" deste artigo, caberá à chefia mediatas 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 mediatas, de que trata o § 1º deste artigo, não caberá recurso.

#### CAPÍTULO VI

##### DO RESULTADO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Artigo 20 - O Departamento de Recursos Humanos deverá apurar o resultado do Processo de Avaliação, indicando o percentual obtido pelo servidor e o período de aplicação correspondente, com a devida publicação em Diário Oficial do Estado.

#### CAPÍTULO VII

##### DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 21 - Fica vedada a percepção cumulativa do Prêmio de Produtividade Médica - PPM com o Prêmio de Incentivo à Qualidade - PIQ, instituído pela Lei Complementar 804, de 21-12-1995, e alterações, à vista do disposto no artigo 18 da Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013.

Artigo 22 - A concessão do Prêmio de Produtividade Médica fica condicionada à opção nos termos do Anexo II desta resolução.

Artigo 23 - O percentual do Prêmio de Produtividade Médica - PPM será atualizado a partir do 1º dia do mês subsequente ao término do período avaliatório, com base no resultado obtido no Processo de Avaliação, observado o disposto nos artigos 9º e 20, ambos desta resolução.

Artigo 24 - Esta resolução entra em vigor na data de sua publicação, retroagindo seus efeitos a 01-06-2015.

ANEXO I					
Subanexo 1					
a que se refere a alínea "a" do inciso I do artigo 6º da Resolução SF nº 04, de 11-01-2016					
ÁREA DE ATUAÇÃO - ASSISTÊNCIA À SAÚDE					
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA					
UA.:	Denominação da Unidade:				
Nome do avaliado:					
CPF:	RG:	RS/PV:			
Nome do avaliador:					
CPF:	RS/PV:	RS/PV:			
<b>Avaliação dos fatores de competências:</b> analise os indicadores e atribua um valor, entre 1 e 4 pontos, de acordo com o desempenho do avaliado, considerando os indicadores e seus respectivos conceitos.					
Parâmetro de atribuição da pontuação	Conceito:				
4	Muito bom / competente	Demonstra que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.			
3	Bom / Eficiente	Demonstra que o servidor atende ao indicador de modo satisfatório.			
2	Regular	Demonstra desempenho moderado no indicador, sinalizando que o servidor possui dificuldades na realização de suas atribuições.			
1	Insuficiente	Demonstra baixo desempenho no indicador, apontando que o servidor tem uma produção inadequada.			
Fatores:	Indicadores / comportamentos observados:	Pontuação:			
I. Comunicação / Trabalho em equipe / Qualidade dos trabalhos prestados: Capacidade de exercer as atividades com habilidade e qualidade, demonstrando conhecimento, boa comunicação e capacidade de atuar em equipe	Estabeleceu relação de confiança com os servidores, buscando os melhores resultados e informando sobre o andamento e desdobramentos das ações efetivas.	1	2	3	4
	Cumpriu as determinações legais e administrativas referentes à prescrição médica, ao preenchimento e redação de documentos e prontuários	1	2	3	4
	Interagiu com a equipe de forma harmoniosa, compartilhando conhecimento, esclarecendo dúvidas e fornecendo suporte para a assistência integral ao paciente.	1	2	3	4
	Comunica-se de forma respeitosa, com clareza e objetividade.	1	2	3	4
II. Grau de resolutividade / Iniciativa / Eficácia: Capacidade de agir com rapidez, flexibilidade e precisão, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução das atividades.	Realizou atendimento satisfatório e humanizado aos servidores sob sua responsabilidade e/ou coresponsabilidade.	1	2	3	4
	Realizou de forma adequada os encaminhamentos, analisando os impactos nas pessoas e nos resultados.	1	2	3	4
	Os atendimentos prestados foram assertivos, eficazes e efetivos.	1	2	3	4
	Demonstra interesse e iniciativa em aprender sobre diversos procedimentos da área em que atua.	1	2	3	4
III. Compromisso profissional / 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.	Busca adotar atitudes preventivas para a obtenção de melhores resultados.	1	2	3	4
	Priorizou atividades conforme grau de relevância para atingir os resultados esperados.	1	2	3	4
	Executou suas atividades de acordo com as normas, procedimentos e objetivos institucionais.	1	2	3	4
	Aguiu com ética e profissionalismo de forma positiva e produtiva.	1	2	3	4
IV. Assiduidade: Refere-se ao cumprimento da carga horária estabelecida em lei e ao comparecimento regular, contínuo e pontual ao serviço.	Assumiu os compromissos que lhe foram atribuídos e a execução das atividades, cumprindo os prazos estabelecidos.	1	2	3	4
	Seguiu as normas, orientações e medidas de segurança na execução de suas atividades.	1	2	3	4
	Utilizou recursos e/ou equipamentos disponíveis de forma racional, resolutiva e adequada, zelando por sua durabilidade e eficiência.	1	2	3	4
	É frequente ao trabalho.	1	2	3	4
V. Produtividade / Inovação: Capacidade de produzir ações com qualidade, de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos, utilizando métodos, técnicas e recursos disponíveis.	Cumprir os horários estabelecidos em legislação	1	2	3	4
	Utilizou o tempo adequadamente para a realização das atribuições do cargo.	1	2	3	4
	Foi assíduo, evitou atrasos e ausências durante o horário de trabalho	1	2	3	4
	Atingiu objetivos propostos, realizando as ações que foram acordadas.	1	2	3	4
Servidor apresentou falta injustificada no ciclo de avaliação?	Priorizou atividades conforme sua relevância para atingir resultados esperados.	1	2	3	4
	Planeja e controla com autonomia a execução das rotinas sob sua responsabilidade.	1	2	3	4
	Assegura consistência entre o planejado e o executado.	1	2	3	4
	Sim ( ) Não ( )				
<b>Espaço reservado a considerações de chefia imediata</b>					
São Paulo, _____ de _____ de 20__.					
Assinatura do servidor		Assinatura da chefia			

ANEXO I				
Subanexo 2				
a que se refere a alínea "b" do inciso I do artigo 6º da Resolução SF nº 04, de 11-01-2016				
ÁREA DE ATUAÇÃO - ASSISTÊNCIA À SAÚDE				
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA				
Órgão:				
Período de Avaliação:				
UA.:	Denominação da Unidade:			
Nome do avaliado:				
CPF:	RG:	RS/PV:		
Nome do avaliador:				
CPF:	RS/PV:	RS/PV:		
<b>Recurso contra o resultado da avaliação pela liderança</b>				
Senhor (a)				
Conforme dispõe o Artigo 17 do Decreto nº 59.156, de 06 de maio de 2013, solicito a revisão da pontuação a mim atribuída na Avaliação de concessão do Prêmio de Produtividade Médica - PPM correspondente ao _____ (semestre) _____ (ano), pelos motivos abaixo expostos:				
Justificativa				
<p>_____</p> <p>_____</p>				
<b>Manifestação da Chefia Mediatas.</b>				
<p>_____</p> <p>_____</p>				
Assinatura do Servidor				Data: ____/____/____
Assinatura da Chefia Imediata				Data: ____/____/____