

SUPERINTENDÊNCIA DE CONTROLE DE ENDEMIAS

Despacho do Chefe de Gabinete, de 9-10-2018
 Pregão Eletrônico: 010/2018 do tipo menor preço
 OC: 092101090552018OC00463
 Processo: 207/2018 – Sucen, promovido para contratação de empresa para prestação de serviços de manutenção de viaturas oficiais.
 Homologo o certame licitatório e a respectiva adjudicação do objeto, precedido pelo pregoeiro e membros da equipe de apoio, nos termos da legislação vigente, conforme Ata de Realização do Pregão Eletrônico, às fls. 149 a 162, a favor da firma abaixo, que ofertou o menor preço para o item licitado:
 Item 001 – Centro Automotivo Paraná Rio Preto Ltda – Me. Valor Total do Pregão: R\$ 12.700,00.
Despacho do Chefe de Gabinete de Substituto, de 10-10-2018
 Processo: 580/2017.
 Objeto: Locação, instalação e manutenção de PABX – SR 02 – São Vicente.
 Contratante: Superintendência de Controle de Endemias – Sucen.
 Contratada: Regina da Luz Telefonica - Me.
 Assunto: Reajuste anual de preços de contratos.
 Autorizo o reajuste do valor anual, do valor mensal vigente no percentual acima aplicado em decorrência da inflação verificada nos últimos doze meses de 04/2017 a 04/2018, prevista no contrato, para vigor a partir de 06-04-2018, obedecendo os limites dos preços referenciais dos Cadernos Cadterc, observada a existência de recursos financeiros. Novo valor mensal a pagar: R\$ 455,80.

HOSPITAL DAS CLÍNICAS DA FACULDADE DE MEDICINA DA USP

Portaria do Superintendente, de 08-10-2018
 O Superintendente do HCFMUSP, em cumprimento ao artigo 4º do Decreto 59.156, de 06-05-2013, que Regulamenta o Processo de Avaliação para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica – PPM, de que trata a Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013, resolve:
 Artigo 1º - Disciplinar o Processo de Avaliação de 2018 para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica – PPM, instituído pela Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013, dos servidores integrantes da carreira de Médico, em efetivo exercício, do quadro ou afastado junto a este HCFMUSP.
 Artigo 2º - O Processo de Avaliação de que trata o artigo 1º desta Portaria consiste na análise sistemática do desempenho do servidor ocupante de cargo ou função-atividade de Médico, nos termos da Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013.
 Artigo 3º - Para fins de aplicação do instrumento de avaliação, considerar-se-á:
 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: parâmetros previamente definidos para orientar o avaliador na mensuração do desempenho do servidor, atribuídos aos indicadores.
 Artigo 4º - O processo da avaliação será realizado através de sistema próprio desenvolvido para o HCFMUSP, no qual avaliado e avaliador terão acesso através da identificação virtual corporativa, geradas quando o servidor cria uma conta de e-mail na intranet.
 § 1º - O acesso do usuário aos ativos virtuais será feito mediante o uso privado de senha pessoal e intransferível, garantindo a segurança e a confiabilidade do processo.
 § 2º - Os avaliadores deverão acessar o sistema para realizar a avaliação de seu liderado, informando a estes assim que concluir o processo de avaliação.
 § 3º - O avaliado deve acessar o sistema para manifestar ciência da pontuação a ele atribuída.
DOS PERÍODOS DE AVALIAÇÃO
 Artigo 5º - O Processo de Avaliação de que trata o artigo 1º desta Portaria ocorrerá nos meses de outubro/novembro de 2018.
 Parágrafo único - Para a avaliação o período considerado é de 01-02-2018 a 31-08-2018, devendo ser consideradas as ações desenvolvidas pelo servidor nestes meses.
 Artigo 6º - Serão avaliados os servidores que contarem com mais da metade de dias de efetivo exercício no período de 01-02-2018 a 31-08-2018.
DOS CRITÉRIOS PARA PAGAMENTO DO PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA
 Artigo 7º - Não serão avaliados:
 I - os que exercem cargo ou funções de comando diversos dos especificados na Lei Complementar 1.193, de 2 de janeiro de 2013;
 II - afastados por licença-gestante ou licença por adoção na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT;
 III - afastados nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado de São Paulo (entidade de classes);
 IV - os ingressantes, os que retornarem de afastamentos ou os que tiverem cessada a nomeação/designação para o exercício de cargo/função alheio à carreira que contem com menos de 3 meses de efetivo exercício na nova situação;
 V - os servidores ocupantes de cargos em comissão, designados em cargos vagos, em substituição, ou para exercício de função retribuída mediante pró-labore diverso dos especificados na LC 1193/2013.
 § 1º - Nos casos referidos no item II, prevalecerá sempre a pontuação aferida no último processo avaliatório que antecede o evento.
 § 2º - Nos casos referidos nos itens III e IV, o prêmio de produtividade médica será concedido à ordem de 50%.
 Artigo 8º - Os servidores integrantes da carreira de Médico do HCFMUSP que atenderem a todos os requisitos instituídos pela Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013 e pelo Decreto 59.156, de 06-05-2013 perceberão o pagamento do percentual do Prêmio de Produtividade Médica – PPM na folha de pagamento do mês subsequente à publicação dos resultados obtidos no processo de avaliação, sendo este percentual mantido até que sejam publicados os resultados do próximo processo avaliatório.
NÃO FAZ JUS AO PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA
 Artigo 9º - Servidores integrantes da carreira de médico 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.
 Parágrafo único - No caso referido no item II, ocorrendo o retorno às atividades dentro do mesmo período pecuniário, o PPM será reimplantado com base no processo avaliatório anterior.

DOS MODELOS DE INSTRUMENTOS PARA FORMALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO
 Artigo 10 - Serão instrumentos para formalização do processo de avaliação:
 I - Formulário de Avaliação;
 II - Formulário de Consolidação da Avaliação.
 III - Formulário de Recurso;
 IV - Formulário de Plano de Desenvolvimento Individual.
 Artigo 11 - Os formulários com os critérios e indicadores para a formalização da avaliação, a serem preenchidos pelas chefias, fazem parte integrante da presente Portaria e estarão disponibilizados em sistema próprio (Anexo I).
 Artigo 12 - O Formulário de Consolidação da Avaliação é o instrumento utilizado para apuração e apresentação do resultado final da avaliação de desempenho do servidor e será gerado em sistema próprio (Anexo II).
 Artigo 13 - O Plano de Desenvolvimento Individual - PDI é um instrumento que a chefia imediata deverá preencher obrigatoriamente para cada servidor por ela avaliado. Poderá ser utilizado pelo órgão de recursos humanos para planejar a melhor alocação de pessoal no órgão. (Anexo IV).
DOS INDICADORES, FATORES E PARÂMETROS DE ATRIBUIÇÃO DA PONTUAÇÃO
 Artigo 14 - Os indicadores e parâmetros de atribuição da pontuação, ficam definidos na seguinte conformidade:

PARÂMETRO DE ATRIBUIÇÃO DA PONTUAÇÃO	FATORES / INDICADORES / COMPORTAMENTOS OBSERVADOS
1 - Acima das expectativas	Indica que o médico realiza atividades que se diferenciam como ACIMA DAS EXPECTATIVAS, com impacto relevante e abrangente para o Serviço/Instituição de forma habitual e não pontual.
2 - Atende as expectativas com destaque	Indica que o médico realiza de forma diferenciada as suas atribuições, contribuindo para a melhoria do Serviço/Instituição e atuando nos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa e Assistência) com DESTAQUE EM ALGUMAS DESSAS ATIVIDADES de forma habitual e não pontual.
3 - Atende as expectativas	Indica que o médico desempenha suas atividades de forma satisfatória, atuando em um ou mais dos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa ou Assistência).
4 - Não Atende as expectativas	Indica que o médico não cumpre de forma adequada as suas atribuições.

§1º - Considera-se acima das expectativas, o médico que realiza atividades que se diferenciam como ACIMA DAS EXPECTATIVAS, com impacto relevante e abrangente para o Serviço/Instituição de forma habitual e não pontual.
 §2º - Considera-se que atende as expectativas com destaque, o médico que realiza de forma diferenciada as suas atribuições, contribuindo para a melhoria do Serviço/Instituição e atuando nos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa e Assistência) com DESTAQUE EM ALGUMAS DESSAS ATIVIDADES de forma habitual e não pontual.
 §3º - Considera-se que atende as expectativas, o médico que desempenha suas atividades de forma satisfatória, atuando em um ou mais dos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa ou Assistência).
 §4º - Considera-se que não atende as expectativas, o médico que não cumpre de forma adequada as suas atribuições.
 §5º - De acordo com o parâmetro indicado pelo avaliador, a pontuação se dará na seguinte conformidade:

PARÂMETRO DE ATRIBUIÇÃO DA PONTUAÇÃO	PONTUAÇÃO
1 - Acima das expectativas	100%
2 - Atende as expectativas com destaque	90%
3 - Atende as expectativas	70%
4 - Não atende as expectativas	50%

Artigo 15 - A pontuação aferida de acordo com o §5º do artigo 14 desta Portaria será convertida em percentual aplicável aos valores de que tratam os subanexos do anexo I da Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013, para fins de pagamento.

DA APLICAÇÃO DA AVALIAÇÃO

Artigo 16 - O processo de avaliação compor-se-á de avaliação da chefia imediata.
 Artigo 17 - Cabe à chefia imediata envolvida no processo avaliar os servidores sob seu comando, prestando orientações sobre o processo de avaliação, quando necessário nos termos do artigo 12, do Decreto 59.156/2013.
 Artigo 18 - O servidor será avaliado pela chefia imediata a que estiver submetido no momento da avaliação, em cada período de avaliação.
 § 1º - A avaliação poderá ser subsidiada por prévio relatório sobre o desempenho do servidor, a ser efetuado pela chefia imediata ou mediata anterior.
 § 2º - A chefia imediata deverá dar ciência do resultado da avaliação aos servidores que avaliou por meio do sistema.
 § 3º - 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 mediata, nos termos do artigo 12, § 2º, do Decreto 59.156/2013.
 § 4º - Caso a chefia imediata que não apresente situação impeditiva de acordo com o estabelecido no § 3º deste artigo e não avalie os servidores sob seu comando:
 I - Será considerado falta disciplinar.
 II - Aplicar-se-á penalidade de advertência pelo Diretor Executivo (no caso de chefia imediata lotada nos Institutos) e Diretoria Clínica (no caso de chefia imediata lotada no Prédio da Administração).
 III - A avaliação ficará a cargo da chefia mediata.
 IV - Na ausência ou impedimento da chefia mediata, por motivo de afastamento ou licença, a avaliação será encaminhada para o Diretor Executivo (no caso de médicos lotados nos Institutos) e Diretoria Clínica (no caso de médicos lotados no Prédio da Administração).
 Artigo 19 - O servidor avaliado tomará ciência de sua avaliação por meio do sistema próprio e indicará se está de acordo ou não com a pontuação atribuída a ele, respeitando-se os prazos estabelecidos no artigo 21 desta Portaria.
 Parágrafo único - Na ausência de manifestação da ciência de sua avaliação por parte do servidor avaliado no sistema, será considerada a pontuação atribuída pela chefia para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica.

Artigo 20 - Caberá recurso ao servidor que não estiver de acordo com a pontuação a ele atribuída, uma única vez, a ser requerido, preenchido e entregue ao Centro de Gestão de Pessoas de seu respectivo Instituto no prazo de 3 (três) dias úteis, de acordo com o estabelecido no artigo 21 desta portaria.
 § 1º - O recurso, devidamente fundamentado, será efetivado utilizando-se do Formulário (Anexo III) presente nesta Portaria.
 § 2º - Na existência de recurso, caberá à chefia mediata proceder à revisão da avaliação do servidor, ouvida a chefia imediata, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída na avaliação no prazo de 5 (cinco) dias úteis, de acordo com o estabelecido no artigo 21 desta portaria.
 § 3º - Da decisão da chefia mediata de que trata o § 2º deste artigo, não caberá recurso.
 § 4º - Caso a chefia mediata decida alterar a pontuação após o recurso, compete à mesma providenciar o preenchimento de uma nova avaliação, de acordo com o período estabelecido no artigo 21 desta portaria.

DOS PRAZOS
 Artigo 21 - Os prazos a serem seguidos estão estabelecidos conforme cronograma abaixo:
CRONOGRAMA DA AVALIAÇÃO DO PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA

AÇÃO	RESPONSÁVEL	DATA INICIAL	DATA FINAL
Avaliação dos Médicos	Chefia imediata ou substituto	15-10-2018	26-10-2018
Ciência da pontuação obtida na avaliação	Avaliado	15-10-2018	26-10-2018
Pedido de recurso ao CGP	Avaliado	29-10-2018	31-10-2018
Avaliação dos recursos e alteração da avaliação se necessário	Chefia mediata	01-11-2018	08-11-2018
Plano de Desenvolvimento Individual	Chefia mediata	15-10-2018	08-11-2018

Artigo 22 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO I HOSPITAL DAS CLÍNICAS DE SÃO PAULO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Lei Complementar nº 1.193 de 02/01/2013			
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS MÉDICOS PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA - PPM			
Período de Avaliação:			
Instituto		UA.:	
Nome do avaliado:			
CPF.:		Matricula:	
Nome do avaliador:			
CPF.:		Matricula:	

Observações:
 1. Artigo 16 da Lei Complementar 1193/2013: "não farão jus ao Prêmio de Produtividade Médica – PPM os servidores que tiverem 1 (uma) ou mais faltas injustificadas no período de avaliação."
 2. Não será permitida regularização de falta injustificada referente ao período da avaliação.
 3. O PPM aplica-se apenas aos médicos com vínculo HCFMUSP (concursados).

Indique qual indicador abaixo corresponde à atuação do profissional.

Parâmetro de atribuição da pontuação	Indicadores / comportamentos observados:	Avaliação
1 - Acima das expectativas	Indica que o médico realiza atividades que se diferenciam como ACIMA DAS EXPECTATIVAS, com impacto relevante e abrangente em algum dos três pilares (Ensino, Pesquisa e Assistência) e/ou na Gestão, de forma habitual e não pontual, com relacionamento interpessoal que favoreça o Serviço/Instituição.	○
2 - Atende as expectativas com destaque	Indica que o médico realiza de forma diferenciada as suas atribuições, contribuindo para a melhoria do Serviço/Instituição e atuando com DESTAQUE EM ALGUM dos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa e Assistência) de forma habitual e não pontual.	○
3 - Atende as expectativas	Indica que o médico desempenha suas atividades de forma satisfatória, atuando em um ou mais dos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa ou Assistência)	○
4 - Não atende as expectativas	Indica que o médico não cumpre de forma adequada as suas atribuições.	○

ANEXO II HOSPITAL DAS CLÍNICAS DE SÃO PAULO FORMULÁRIO DE CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO	
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS MÉDICOS PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA - PPM	
CONSOLIDAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO	
Parâmetro de atribuição da pontuação	Pontuação final
1 - Acima da expectativas: Indica que o médico realiza atividades que se diferenciam como ACIMA DAS EXPECTATIVAS, com impacto relevante e abrangente para o Serviço/Instituição de forma habitual e não pontual.	100%
2 - Atende as expectativas com destaque: Indica que o médico realiza de forma diferenciada as suas atribuições, contribuindo para a melhoria do Serviço/Instituição e atuando nos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa e Assistência) com DESTAQUE EM ALGUMAS DESSAS ATIVIDADES de forma habitual e não pontual.	90%
3 - Atende as expectativas: Indica que o médico desempenha suas atividades de forma satisfatória, atuando em um ou mais dos três pilares do Complexo HCFMUSP (Ensino, Pesquisa ou Assistência)	70%
4 - Não atende as expectativas: Indica que o médico não cumpre de forma adequada as suas atribuições.	50%
Percentual avaliado	%
() Declaro estar ciente e em concordância com a pontuação atribuída às atividades que desenvolvi neste período de avaliação.	() Declaro estar ciente da pontuação atribuída às atividades que desenvolvi neste período de avaliação, porém por não estar de acordo devo entrar em contato com o Centro de Gestão de Pessoas do