

Grande	5%	1%	6%	%	0%	%
Etec Doutora Maria Augusta Saraiva	44,8	45,8	74,8	76,51	*	63,7
Etec Professora Nair Luucas Ribeiro	47,5	48,6	72,3	73,94	39,2	41,3
Etec de Itanham	53,4	61,4	75,0	76,66	46,7	49,2
Etec Parque da Juventude	67,4	71,6	83,1	84,95	58,3	61,4
Etec de Ibitinga	37,0	40,8	81,4	87,70	*	97
Etec Waldyr Duron Junior	43,7	44,7	77,0	78,69	46,9	49,4
Etec Professor Mário Antônio Vaz	52,1	53,3	82,4	90,02	*	98,0
Etec de Aracatuba	50,2	51,4	81,1	83,37	47,4	50,0
Etec Juscelino Kubitschek de Oliveira	68,9	75,7	94,1	96,21	45,8	48,2
Etec de Itapetininga	67,5	77,6	85,9	89,40	45,9	48,3
Etec de Ferraz de Vasconcelos	60,8	62,1	78,5	80,23	47,5	50,1
Etec de Sapopemba	63,1	71,1	84,4	86,31	47,5	50,1
Etec de Vargem Grande do Sul	62,3	64,5	85,9	87,75	39,5	41,6
Etec de Artes	51,0	52,5	76,5	78,39	*	88,2
Etec de Cubatão	73,2	78,5	88,6	90,59	46,5	49,0
Etec de Vila Formosa	52,6	65,1	82,2	85,05	46,9	49,3
Etec Tereza Aparecida Cardoso Nunes de Oliveira	52,6	63,1	77,7	79,44	47,9	50,5

Etec Professora Emelinda Giannini Teixeira	57,9	59,2	85,5	87,43	44,0	46,3
Etec de São Sebastião	58,1	59,4	78,4	80,39	43,2	45,5
Etec de Suzano	55,7	64,8	77,9	86,03	49,0	51,6
Etec Gino Rezashi	61,0	64,5	92,1	90,61	43,1	45,4
Etec Deputado Ary de Camargo Pedrono	62,7	69,0	82,4	84,18	45,1	47,5
Etec Doutora Ruth Cardoso	58,9	63,7	79,5	84,65	50,7	53,3
Etec de São José dos Campos	63,0	73,7	79,1	80,88	46,2	48,6
Etec Professor Elias Miguel Júnior	57,2	61,2	77,4	79,15	36,0	37,9
Etec de Monte Mor	60,3	61,6	76,0	81,70	45,4	47,8
Etec de Cidade Tiradentes	65,0	74,3	84,7	92,84	44,8	47,2
Etec Takahashi	50,4	58,9	73,9	77,58	54,7	57,6
Etec de Campo Limpo Paulista	44,3	70,9	82,6	84,38	46,9	49,4
Etec Professor Jadyr Salles	49,5	55,6	83,2	83,09	39,0	41,1
Etec de Piedade	37,6	63,9	75,5	82,17	38,2	40,2
Etec de Helópolis	41,6	48,2	85,1	86,94	*	93,1
Etec Euro Albinho de Souza	44,4	45,4	78,0	83,43	*	98,0
Etec Parque Santo Antonio	52,8	62,6	82,7	84,75	*	98,0
Etec de Tiquatira	47,5	63,7	82,2	84,51	*	93,1

Etec de Poá	55,8	66,3	85,0	86,88	*	98,0
Etec Zona Leste	47,7	57,0	77,2	83,57	*	98,0
Etec Professora Marinês Teodoro de Freitas Almeida	58,6	59,9	81,9	83,68	*	98,0
Etec de Caraguatatuba	42,9	59,6	88,6	91,01	*	98,0
Etec Angelo Cavalcini	51,9	55,5	82,3	85,05	*	98,0
Etec Arnaldo Pereira Cheregatti	49,0	50,1	88,5	90,98	*	98,0
Etec Maria Stevanatto	55,4	66,6	80,5	82,93	44,2	46,5
Etec de Santa Isabel	44,9	72,5	85,0	89,91	*	83,3
Etec Parque Belaém	52,0	53,1	78,6	89,84	*	93,1
Etec Jardim Ângela	54,9	60,6	82,3	84,14	*	83,3
Etec de Cotia	58,9	60,2	82,6	85,30	*	98,0
Etec Cepim	51,5	54,3	83,6	83,13	*	98,0
Etec Abdias do Nascimento	44,6	45,6	80,1	81,88	*	63,7
Etec Raposo Tavares	32,2	39,1	71,6	79,24	*	63,7
Etec Gildo Marçal Bezerra Brandão	52,6	53,7	84,3	86,14	*	68,6
Etec São Mateus	65,0	66,5	81,3	83,08	*	93,1
Etec Jaraguá	59,1	60,4	81,2	82,99	*	98,0
Etec de Paulista	42,2	52,5	80,5	82,33	*	98,0

Etec Uirapuru	43,7	50,8	78,9	80,68	*	98,0
Etec de Francisco Morato	64,0	68,0	84,6	86,47	*	98,0
Etec de Olímpia	51,2	52,3	81,1	87,07	*	98,0
Etec Professor José Ignacio Azevedo Filho	43,1	49,1	76,0	82,35	*	98,0
Etec de Nova Odessa	55,9	57,1	80,0	86,83	*	93,1
Etec de Marília	48,3	63,4	85,9	92,26	*	93,1
Etec Gustavo Teixeira	33,6	34,4	69,0	75,83	*	98,0
Etec de Santa Rosa de Viterbo	44,1	50,7	81,6	83,37	*	93,1
Etec Irmã Aquilina	51,7	52,8	87,7	91,72	*	98,0
Etec de Registro	61,6	71,4	84,4	86,27	*	83,3
Etec Padre Carlos Leônico da Silva	42,9	43,8	75,5	79,59	*	93,1
Etec de Embu	51,1	52,3	74,9	85,32	*	98,0
Etec Osasco II	60,6	61,9	80,8	84,35	*	63,7
Etec de Itararé	47,5	48,6	74,9	79,41	*	98,0
Etec Cidade do Livro	40,4	41,3	72,2	90,58	*	98,0
Etec de Barueri	63,7	65,1	70,2	89,51	*	98,0
Etec Doutor Nelson Alves Vianna	50,2	51,3	69,1	83,23	*	98,0
Etec Manduaqui	75,9	77,5	85,0	86,85	*	93,1
Etec de Cerguilho	57,5	59,8	73,5	80,56	*	98,0

Etec de Itaquaquecetub	62,4	63,8	82,5	84,33	*	98,0
Etec Professor Adolpho Arruda Mello	*	*	80,1	98,49	*	98,0
Jornalista Roberto Marinho	*	*	83,5	85,30	*	98,0
Etec Professora Doutora Doroti Kusumi Kanashiro Toyohara	*	*	75,6	77,33	*	88,2
Etec Alcides Cestari	*	*	87,7	89,60	*	98,0
Etec Bento Carlos Botelho do Amaral	74,1	75,7	80,4	82,21	*	*
Etec Santa Ifigênia	*	*	*	*	*	*
Etec Darcy Pereira de Moraes	*	*	80,7	82,48	*	*
Etec Bartolomeu Bueno da Silva - Anhanguera	*	*	80,8	82,60	*	*
Etec de Ibaté	49,0	50,1	83,5	85,32	*	*
Etec de Sorocaba	*	*	74,7	76,38	*	*
Etec de Piribé	47,8	53,6	72,7	75,31	*	*
Etec de Esportes Curt Walter Otto Baumgart	*	*	*	*	*	*
Etec Prefeito Braz Paschoalin	*	*	*	*	*	*

Inexistência de dados ou impossibilidade de cálculo, aplicando-se as condições do § 2º da Resolução Conjunta CC/SGP/SPDR-5, de 9-4-2014.

Resolução SF 30, de 09-04-2014

Dispõe sobre normas, critérios e procedimentos do processo avaliatório para fins de atribuição do Prêmio de Incentivo à Qualidade - PIQ, e dá providências correlatas

O Secretário da Fazenda, à vista do disposto no artigo 9º-A da Lei Complementar 804, de 21-12-1995, acrescentado pela Lei Complementar 1.122, de 30-06-2010 e do Decreto 59.910, de 06-12-2013,

RESOLVE:

SEÇÃO I

Do Processo da Avaliação de Desempenho

Artigo 1º - A avaliação do resultado das atividades do servidor, para fins de atribuição do Prêmio de Incentivo à Qualidade - PIQ, será realizada com a finalidade de promover a melhoria da qualidade e da produtividade dos serviços prestados na Secretaria da Fazenda.

Artigo 2º - A avaliação do resultado das atividades do servidor consiste num processo sistemático baseado em critérios objetivos, focalizando resultados e desempenho, tendo em vista as metas desejadas para a Secretaria da Fazenda e para suas unidades, constituindo-se em:

I - instrumento gerencial, que, ao ser utilizado, propicia a comunicação entre os diversos níveis hierárquicos, o conhecimento das condições de trabalho que interferem favorável ou desfavoravelmente no desempenho do servidor, o acompanhamento contínuo de resultados, facilitando as relações profissionais de trabalho;

II - instrumento de racionalização da ação administrativa que possibilita maior segurança aos superiores hierárquicos quanto aos objetivos e procedimentos da avaliação de seus subordinados, de forma transparente, com responsabilidades compartilhadas e participação de todos os envolvidos;

III - instrumento de planejamento, acompanhamento e controle da ação administrativa, bem como um agente de mudanças de comportamento nas relações profissionais, visando ao maior desenvolvimento pessoal e profissional.

Artigo 3º - o processo avaliatório de desempenho do servidor tem por objetivos:

I - resolutividade da assistência ao contribuinte, propiciando aos cidadãos os meios que lhes permitam exercer os seus direitos de usufruírem dos serviços oferecidos com a devida qualidade;

II - racionalidade dos serviços internos:

a) simplificar procedimentos de trabalho, tornando-o mais eficiente, tendo em vista o alcance da produção, na menor unidade de tempo e com os menores custos;

b) minimizar os desperdícios e os erros.

III - agilidade no controle interno:

a) promover os ajustamentos organizacionais que favoreçam a prestação de serviços com qualidade e produtividade;

b) incorporar os avanços do conhecimento científico e tecnológico que são imprescindíveis à melhoria da qualidade e produtividade.

IV - crescente melhoria dos serviços prestados ao usuário:

a) melhorar o desempenho, assim como a qualidade dos serviços prestados, tendo em vista as carências e solicitações do cliente;

b) inovar nas maneiras de atender às necessidades do usuário e proceder às transformações essenciais para atingir a qualidade e produtividade;

c) promover processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências, estando, portanto, vinculado ao Planejamento Estratégico da Secretaria da Fazenda.

Parágrafo único - No processo avaliatório de desempenho deverá haver o envolvimento e o comprometimento de todos os servidores fazendários com a qualidade e a produtividade, qualquer que seja o cargo ou função exercida.

Artigo 4º - O processo avaliatório de desempenho permitirá, também, subsidiar tomada de decisões relativas à gestão de pessoas, no tocante:

I - ao treinamento e desenvolvimento profissional de acordo com as necessidades do trabalho, visando à melhoria de desempenho individual, da equipe e da Secretaria como um todo;

II - às ações relativas a ajustes de cargos e funções.

Artigo 5º - O Prêmio de Incentivo à Qualidade - PIQ, será atribuído aos servidores pertencentes às classes indicadas no Anexo da Lei Complementar 804, de 21-12-1995, e alterações posteriores, em exercício nas unidades da Secretaria da Fazenda, com base no resultado do processo avaliatório de desempenho, realizado semestralmente.

§ 1º - O PIQ será devido a partir do primeiro dia do mês subsequente àquele em que tiver sido concluído o respectivo processo avaliatório.

§ 2º - O servidor que ingressar ou passe a ter exercício na Secretaria da Fazenda será concedido o Prêmio de Incentivo à Qualidade - PIQ, em valor correspondente a 50% do percentual previsto para a respectiva classe até que seja submetido ao primeiro processo avaliatório.

§ 3º - O valor do PIQ devido ao servidor abrangido pelo § 2º deste artigo, será calculado com base no resultado da avaliação do processo nele referido, produzindo efeitos pecuniários retroativos à data de exercício do servidor.

SEÇÃO II

Dos Conceitos do Processo Avaliatório de Desempenho

Artigo 6º - O processo avaliatório de desempenho adota os seguintes conceitos:

I - Contrato de Desempenho: é a descrição prévia do que se espera do desempenho do servidor, tendo em vista as metas estabelecidas e aprovadas para a unidade dentro do período de avaliação;

II - Desempenho: compreende a atuação profissional bem como a contribuição individual no processo de trabalho para o alcance de metas;

III - Metas: abrange um conjunto de resultados a serem atingidos pela Unidade num período determinado, através da execução das atividades, tendo em vista os objetivos da unidade, o aprimoramento da qualidade dos serviços prestados e o incremento de produtividade;

IV - Atividades: é o conjunto de tarefas executadas pelo servidor para o alcance das metas da unidade.

V - Indicador Quantitativo de Desempenho: refere-se aos resultados que o avaliado deve apresentar durante o semestre, sendo que esta base pode ser mensurada pela quantidade de horas, dias ou meses, dependendo da peculiaridade da atividade;

VI - Peso: é o percentual relativo da importância e/ou complexidade de determinada atividade a ser executada por um Avaliado, tendo em vista as metas estabelecidas para a unidade, sendo que o somatório dos pesos de todas as atividades deverá ser igual a 100 (cem);

VII - Acompanhamento de Desempenho: é o processo que envolve a análise periódica do trabalho e do desempenho por parte do Avaliador e Avaliado, de forma contínua, por meio da Entrevista de Avaliação, fornecendo também subsídios para que, na avaliação final do período, não sejam considerados somente os fatos ocorridos nos últimos dias;

VIII - Avaliação de Desempenho: é a análise e aferição da atuação profissional e da contribuição do servidor, com base na comparação entre as atividades/resultados e os padrões desejados no período de avaliação e os efetivamente apresentados, considerando, quando for o caso, as condições intervenientes;

IX - Treinamento e Desenvolvimento: são ações que visam à formação, reciclagem e aprimoramento, no sentido de propiciar melhoria de desempenho e desenvolvimento profissional, podendo ser: treinamento formal ou prático em situação de trabalho, programas de autodesenvolvimento, orientação próxima e direta do superior hierárquico, entre outras.

SEÇÃO III

Dos Critérios Gerais da Avaliação de Desempenho
Artigo 7º - o período do processo avaliatório é de 6 (seis) meses, com a formalização da avaliação no final de cada semestre.

Artigo 8º - Os Avaliados são:

I - os servidores em exercício nas unidades da Secretaria da Fazenda e pertencentes às classes indicadas no Anexo da Lei Complementar 804, de 21-12-1995, com as alterações introduzidas pelo artigo 4º da Lei Complementar 831, de 1º-10-1997, e pelo artigo 21 da Lei Complementar 975, de 06-10-2005.

II - os superiores hierárquicos em exercício nas unidades da Secretaria da Fazenda, independentemente de terem ou não direito ao recebimento do PIQ, desde que seus subordinados diretos e/ou os subordinados destes tenham direito ao PIQ.

Artigo 9º - Os Avaliadores são os superiores imediatos e mediados dos servidores a que se refere o artigo 8º desta resolução, integrantes do Quadro da Secretaria da Fazenda e do Quadro Especial instituído pelo artigo 20 da Lei Complementar 1.058, de 16-09-2008, sob a responsabilidade desta Pasta, em exercício nas suas unidades.

Parágrafo único - Entende-se, também, por Avaliadores, nos termos do disposto neste artigo, os respectivos substitutos dos superiores imediatos e mediados, quando for o caso.

Artigo 10 - São condições para a participação do Avaliado no processo avaliatório:

I - estar no exercício de suas funções na Secretaria da Fazenda por um período igual ou superior a:

1 - 60 (sessenta) dias no semestre de vigência da avaliação, quando ingressar ou passe a ter exercício em unidades da Secretaria da Fazenda durante o respectivo período avaliatório; e

2 - 90 (noventa) dias, nas demais situações.

II - no caso de remoção nas unidades da Secretaria da Fazenda:

a) se o Avaliado for removido nos primeiros 90 (noventa) dias do semestre, o Avaliador da Unidade receptora faz novo Contrato de Desempenho, realiza o acompanhamento e efetua a Avaliação final do desempenho;

b) se o Avaliado for removido após 90 (noventa) dias do início do semestre, antes da remoção o Avaliador da unidade de origem faz a Entrevista e a Avaliação final do desempenho.

III - em relação aos afastamentos nas hipóteses previstas no artigo 5º da Lei Complementar 804, de 21-12-1995, com nova redação dada pelo artigo 3º da Lei Complementar 952, de 19-12-2003:

a) se o período do afastamento for previsível e ocorrer em 90 (noventa) dias ou mais do início do semestre, o Avaliador deve elaborar a Avaliação final do desempenho e Entrevista com o Avaliado antes de sua saída;

b) se o período do afastamento for imprevisível e ocorrer após 90 (noventa) dias do início do semestre, estando o avaliado impossibilitado de realizar Entrevista de Avaliação e tomar ciência, e quando seu retorno se der em semestre subsequente, deverá ser utilizada como autoavaliação a do semestre imediatamente anterior ao afastamento, observadas as demais regras constantes desta resolução.

IV - nos casos de exoneração e aposentadoria ocorridas no semestre, o servidor não será avaliado.

Artigo 11 - As condições para o Avaliador são:

I - estar no exercício de suas funções por um período igual ou superior a 90 (noventa) dias do semestre avaliatório;

II - nos casos de remoção:

a) se o Avaliador for removido nos primeiros 90 (noventa) dias do semestre, deverá, antes de deixar a unidade, passar para o novo Avaliador os Contratos de Desempenho, que foram elaborados com seus Avaliados, o qual dará continuidade ao processo de avaliação;

b) se o Avaliador for removido após 90 (noventa) dias do início do semestre, deverá elaborar as avaliações dos Avaliados sob sua responsabilidade antes de sua saída e fazer Entrevista de Avaliação de Desempenho.

III - em relação aos casos de aposentadoria ou exoneração:

a) se ocorrer nos primeiros 90 (noventa) dias do semestre, antes de deixar a unidade passará para o novo Avaliador os Contratos de Desempenho, que foram elaborados com seus Avaliados, o qual dará continuidade ao processo de avaliação;

b) se ocorrer após 90 (noventa) dias do início do semestre, o Avaliador efetua antes de sua saída, as Avaliações finais do desempenho dos Avaliados e Entrevistas de Avaliação.

IV - em relação aos afastamentos nas hipóteses previstas no artigo 5º da Lei Complementar 804, de 21-12-1995, com nova redação dada pelo artigo 3º da Lei Complementar 952, de 19-12-2003:

a) se o período do afastamento for previsível e ocorrer nos primeiros 90 (noventa) dias do semestre, o início do processo avaliatório - Contrato de Desempenho deve ser desencadeado antes da saída do Avaliador, e o substituído dará continuidade ao processo;

b) se o afastamento for imprevisível e superior a 90 (noventa) dias no semestre, o substituído assume o processo avaliatório; e

c) se o afastamento ocorrer de maneira previsível após 90 (noventa) dias do início do semestre, o Avaliador efetua, antes de sua saída, as Avaliações finais dos Avaliados e Entrevistas de Avaliação.

SEÇÃO IV