### IMPRIMINDO CIDADANIA COM

# Papel Social.



A Imprensa Social é o selo da Imprensa Oficial do Estado de São Paulo, em parceria com o Terceiro Setor, destinado a publicar livros com os conhecimentos e experiências de sucesso adquiridos por organizações não-governamentais nas mais diversas áreas de atuação.

Com publicações de qualidade, que podem ser lidas gratuitamente pela Internet, essas experiências de sucesso ganham maior abrangência e podem ser replicadas em outras regiões do país.

Acesse nosso site para mais informações e inscreva seu projeto.

www.imprensaoficial.com.br/imprensasocial

## edições io imprensasocial

Mais Informações SAC 0800 01234 01 sac@imprensaoficial.com.br



imprensaoficial

do ESTADO e o restante de responsabilidade da PREFEITURA. - RECURSOS: Os recursos necessários à execução do presente Convênio são originários do Tesouro do Estado e irão onerar a Natureza da Despesa 4.4.50.51.01 — Transferências à Municípios - Obras, Código 29.01.12 - Unidade de Articulação com Municípios - UAM, Programa de Trabalho Resumido 04.127.2913.2272.0000 — Atuação Especial em Municípios, da dotação orçamentária do corrente exercício da SEP/UAM e no Elemento Econômico nº 449051 da Prefeitura Municipal. - PRAZO: O prazo para a execução do presente Convênio será de até 180 (cento e oitenta) dias, contados a partir da data de sua assinatura. - ASSINATURA: 21-12-2010

#### DEPARTAMENTO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DAS ESTÂNCIAS

Extrato de Convênio

PROCESSO: 3929/2010 CONVÊNIO: 095/2010

PARECER JURÍDICO: 2717/2010

PARTÍCIPES: SECRETARIA DE ECONOMIA E PLANEJAMEN-TO/DEPARTAMENTO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DAS ESTÂNCIAS E O MUNICÍPIO DE ÁGUAS DA PRATA

OBJETO: Constitui objeto deste Convênio a transferência de recursos financeiros para execução da 2º etapa da reforma da Praça de Esportes Municipal, de acordo com o Plano de Trabalho que faz parte integrante deste instrumento como Anexo I, fls. 07/12 e 27/128.

VALOR: O valor do presente Convênio é de 654.261,77 (seiscentos e cinquenta e quatro mil duzentos e sessenta e um reais e setenta e sete centavos), dos quais R\$ 650.000,00 (seiscentos e cinquenta mil reais), de responsabilidade do ESTADO e o restante de responsabilidade da PREFEITURA.

RECURSOS: Os recursos necessários à execução do presente Convênio são originários do Tesouro do Estado e irão onerar a Natureza da Despesa 4.4.50.51.01 — Transferências à Municípios - Obras, Código 29.01.13 — DADE — 29.01.38, Programa de Trabalho Resumido 04.127.2913.4102.0000 — Fundo de Melhoria das Estâncias, da dotação orçamentária do corrente exercício do DADE.

PRAZO: O prazo para a execução do presente Convênio será de até 360 (trezentos e sessenta) dias, contados a partir da data de sua assinatura.

ASSINATURA: 21-12-2010

#### **Gestão Pública**

**GABINETE DO SECRETÁRIO** 

Deliberação CEPP nº 01/2010

Estabelece metodologia e procedimentos da Avaliação Especial de Desempenho para fins de estágio probatório aos integrantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas, instituída pela Lei Complementar nº.1.034, de 04 de janeiro de 2008, alterada pela Lei Complementar nº.1.123, de 1º de julho de 2010, e dá outras providências

A COMISSÃO TÉCNICA DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM POLÍTICAS PÚBLICAS – CEPP, no uso de suas atribuições conferidas pelo inciso IV, do artigo 3°, do Decreto n°.55.384, de 01 de fevereiro de 2010, observando a Lei Complementar n°.1.034, de 04 de janeiro de 2008, que instituiu a carreira de Especialista em Políticas Públicas, alterada pela Lei Complementar n°.1.123, de 1° de julho de 2010, delibera:

Artigo 1º - Ficam estabelecidos, na forma desta deliberação, a metodologia e os procedimentos da Avaliação Especial de Desempenho para fins de estágio probatório aos integrantes da carreira de Especialista em Políticas Públicas.

Artigo 2º - O integrante da carreira de Especialista em Políticas Públicas, nos 3 (três) primeiros anos de efetivo exercício, período que se caracteriza como estágio probatório, será submetido à Avaliação Especial de Desempenho, como condição para aquisição de estabilidade.

Parágrafo único. Para os efeitos do disposto no caput, o período de 03 (três) anos equivale a 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício.

Artigo 3º - Durante o período de estágio probatório, o Especialista em Políticas Públicas I não poderá ser afastado ou licenciado de seu cargo, exceto:

I - na hipótese prevista no artigo 6º da Lei Complementar nº. 1034, de 04 de ianeiro de 2008:

II - nas hipóteses previstas nos artigos 69, 72, 75 e 181, incisos I a V, VII e VIII, da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968;

III - para participação em curso específico de formação decorrente de aprovação em concurso público para outro cargo na Administração Pública Estadual;

 IV - quando nomeado ou designado para o exercício de cargo em comissão ou função em confiança no âmbito do órgão ou entidade em que estiver lotado;

V - quando nomeado para o exercício de cargo em comissão em órgão diverso da sua lotação de origem;

VI - nas hipóteses previstas nos artigos 65 e 66 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, somente quando nomeado ou designado para o exercício de cargo em comissão ou função em confiança.

§1º - Fica suspensa, para efeito de estágio probatório, a contagem de tempo dos períodos de afastamentos referidos neste artigo, excetuadas as hipóteses previstas em seus incisos I e IV, bem como nos artigos 69 e 75 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

§2º - Nas hipóteses excetuadas no §1º deste artigo não há suspensão da contagem de tempo, devendo o Especialista em Políticas Públicas I ser avaliado conforme orientações previstas nesta deliberação.

Artigo 4º - A Avaliação Especial de Desempenho é constituída por um conjunto de ações planejadas e coordenadas, com vistas ao acompanhamento contínuo do desempenho do servidor, para aferir a aptidão, engajamento e capacidade para o exercício das atribuições inerentes ao cargo, por intermédio dos sequintes critérios:

 I – assiduidade: relacionada à freqüência, à pontualidade, ao cumprimento da carga horária;

II – disciplina: relacionada ao cumprimento de obrigações e normas vigentes na organização e aceitação de hierarquia funcional:

III – capacidade de iniciativa:

a) relacionada à habilidade de propor idéias visando à melhoria de processos e atividades;

noria de processo b) proatividade;

IV – produtividade:

 a) relacionada à capacidade de administrar tarefas e priorizá-las conforme grau de relevância;

b) dedicação quanto ao cumprimento de metas e qualidade

V – responsabilidade: relacionada ao cumprimento das atribuições do cargo, ao atendimento dos prazos e dos resultados dos trabalhos desenvolvidos.

Artigo 5º - A Avaliação Especial de Desempenho compõe-se de apuração de tempo de efetivo exercício e de avaliação.

§1º - A apuração de tempo de efetivo exercício compreende a verificação do efetivo exercício do Especialista em Políticas Públicas I em estágio probatório, mediante elaboração de Atestado de Freqüência pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública.

§2º - A avaliação é composta pelos seguintes instrumentos: I – Avaliação Semestral de Desempenho – ASD: instrumento a ser aplicado, semestralmente, ao longo dos 30 (trinta) primeiros meses de estágio probatório.

II – Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual – PIAI: constitui-se em um orientador para o desenvolvimento do Especialista em Políticas Públicas I ao longo do período de estágio probatório, em que serão indicados os aspectos profissionais a serem aperfeiçoados, para a adaptação do servidor ao cargo.

III — Registro de Incidentes Críticos — RIC: instrumento disponível ao gestor para registro de ocorrências/fatos que abonem ou desabonem o Especialista em Políticas Públicas I, quando avaliado no desempenho de suas atribuições, por intermédio dos critérios de assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade. O instrumento será utilizado para subsidiar o gestor na atribuição de pontuação na Avaliação Semestral de Desempenho, e como orientador à proposta de confirmação no cargo ou exoneração.

IV — Relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho do Especialista em Políticas Públicas I: trata-se de compilação dos resultados das Avaliações Semestrais de Desempenho e demais informações relevantes relatadas no Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual, e no Registro de Incidentes Críticos, que devem fundamentar a proposta de confirmação no cargo ou exoneração.

Artigo 6º - A Ávaliação Especial de Desempenho será implementada pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão Pública, e será executada conjuntamente com: I - as chefias imediata e mediata;

II - a Comissão Técnica da Carreira de Especialista em Políticas Públicas — CEPP; e,

III - o Órgão Setorial de Recursos Humanos da Pasta em que o Especialista em Políticas Públicas I esteja exercendo suas atribuições, quando for o caso.

Artigo 7º - Aos envolvidos na Avaliação Especial de Desempenho do Especialista em Políticas Públicas I cabe: I - à Comissão Técnica da Carreira de Especialista em Polí-

ticas Públicas – CEPP: a) analisar motivadamente a Avaliação Especial de Desem-

penho; b) manifestar-se sobre a confirmação ou não do Especialista

em Políticas Públicas I no cargo;

c) apreciar e manifestar-se conclusivamente sobre os recursos impetrados pelo servidor avaliado.

II — à chefia imediata, avaliar o Especialista em Políticas Públicas I no desempenho de suas atribuições.

 III – ao Órgão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão Pública:

a) implementar a Avaliação Especial de Desempenho;

 b) expedir relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do Especialista em Políticas Públicas I, com proposta fundamentada de confirmação no cargo ou exoneração.

IV – às chefias mediata e imediata:

 a) propiciar condições para a adaptação do servidor ao ambiente de trabalho;

 b) orientar o servidor no desempenho de suas atribuições;
 c) verificar o grau de adaptação ao cargo e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento;

d) garantir a implantação das ações previstas no Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual.

Parágrafo único. O Órgão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão Pública poderá ser auxiliado pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos da Pasta em que o Especialista em Políticas Públicas I esteja exercendo suas atribuições, quando for o caso, no exercício das atribuições constantes das alíneas do inciso III deste artigo.

Artigo 8º - Os membros da Comissão Técnica da Carreira de Especialista em Políticas Públicas – CEPP ficam impedidos de exercer as competências previstas nas alíneas "a", "b" e "c" do inciso I do artigo 7º desta deliberação, quando se tratar de Especialista em Políticas Públicas I, em estágio probatório, que seja seu cônjuge, parente consangüíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§1º - No caso de ocorrência da situação discriminada no "caput" deste artigo, o membro da comissão ficará afastado do processo avaliatório, sem prejuízo de exercer as demais competências previstas no Decreto nº 55.384, de 1º de fevereiro de 2010.

§2° - Havendo o afastamento de um dos membros da comissão, nos termos do §1° deste artigo, o membro substituto será designado pelo Secretário de Gestão Pública. Artigo 9° - As atividades dos membros da CEPP, incluindo o

seu presidente, serão realizadas sem prejuízo das demais atividades inerentes ao cargo de que são ocupantes. Artigo 10 - A Comissão Técnica da Carreira de Especialista

em Políticas Públicas – CEPP decidirá pela maioria absoluta de seus membros. Parágrafo único. As sessões da Comissão Técnica da Car-

reira de Especialista em Políticas Públicas — CEPP deverão ser instaladas com todos os seus membros presentes e ser registradas em atas.

Artigo 11 — Deverão ser aplicadas um total de 5 (cinco) avaliações semestrais de desempenho ao longo dos 30 (trinta) primeiros meses de estágio probatório.

Artigo 12 — O Órgão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão Pública encaminhará ao respectivo chefe imediato do Especialista em Políticas Públicas I a ser avaliado os formulários de Avaliação Semestral de Desempenho, na seguinte

I – A primeira Avaliação Semestral de Desempenho contemplará o período do 1º ao 181º dia de efetivo exercício;

 II – A segunda Avaliação Semestral de Desempenho con templará o período do 182º ao 365º dia de efetivo exercício;

III – A terceira Avaliação Semestral de Desempenho contem plará o período do 366° ao 546° dia de efetivo exercício;

 IV – A quarta Avaliação Semestral de Desempenho contem plará o período do 547º ao 730º dia de efetivo exercício;

 V – A quinta Avaliação Semestral de Desempenho contem plará o período do 731° ao 911° dia de efetivo exercício.

Artigo 13 — Para cada período de avaliação detalhados nos incisos I a V do artigo 12 será emitido Atestado de Freqüência contendo apuração de tempo de efetivo exercício do respectivo período.

Artigo 14 – O encaminhamento do formulário de Avaliação Semestral de Desempenho de que trata o artigo 12 desta deliberação será efetuado no primeiro dia útil subseqüente ao término de cada período de avaliação detalhados nos incisos de I a V daquele mesmo artigo.

Artigo 15 — Cabe à chefia imediata a responsabilidade pela efetiva realização da Avaliação Semestral de Desempenho do Especialista em Políticas Públicas I, devendo preencher o respectivo formulário em até 5 (cinco) dias úteis a contar do recebimento do mesmo.

§1º - Em caso de alteração da unidade de exercício do Especialista em Políticas Públicas I, o servidor será avaliado pela chefia imediata a qual esteve subordinado o maior número de dias de efetivo exercício do período a ser considerado.

§2º - Em caso de servidor nomeado ou designado para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança no âmbito da Secretaria de Gestão Pública, o Especialista em Políticas Públicas I será avaliado pela chefia imediata do referido cargo em comissão ou função de confiança quando esta for a chefia a qual o servidor esteve subordinado o maior número de dias de efetivo exercício do período a ser considerado.

Artigo 16 – A Avaliação Semestral de Desempenho é composta por 5 (cinco) critérios, descritos no artigo 4º desta deliberação.

§1°- Cada critério está detalhado no formulário por meio dos itens "a", "b", "c" e "d". §2° - A cada item deverá ser atribuído pontos, tendo como

referência os seguintes parâmetros: 1 – 01(um) ponto: servidor não atendeu às expectativas:

2 – 02(dois) pontos: servidor abaixo das expectativas;

3 – 03(três) pontos: servidor atendeu parcialmente às xpectativas;

4 – 04(quatro) pontos: servidor atendeu às expectativas; 5 – 05(cinco) pontos: servidor superou as expectativas.

§3º - Cada Avaliação Semestral de Desempenho somará um total máximo possível de 100 (cem) pontos.

§4º - A chefia imediata responsável pela avaliação efetuará somatório dos itens "a", "b", "c" e "d" pontuados em cada critério, a ser registrado no formulário de Avaliação Semestral de Desempenho. Artigo 17 - A chefia imediata estabelecerá, quando for

necessário, plano de ação por meio de preenchimento do Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual, que integra o formulário de Avaliação Semestral de Desempenho, para facilitar a adaptação do Especialista em Políticas Públicas I ao ambiente e às atribuições do cargo, a ser implementado no período avaliatório subseqüente.

Parágrafo único. A elaboração do Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual, de que trata o "caput" deste artigo será feito, preferencialmente, em conjunto com o servidor avaliado.

Artigo 18 - Após o preenchimento do formulário de Avaliação Semestral de Desempenho, e da elaboração do Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual, a chefia imediata deve encaminhá-los à chefia mediata do servidor em até 2 (dois) dias úteis.

§1° - Caberá à chefia mediata referendar as ações propostas no plano, assim como viabilizar a implementação das mesmas.

§2º - A chefia mediata deve notificar o servidor avaliado do resultado da Avaliação Semestral de Desempenho, assim como do Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual elaborado, em até 3 (três) dias úteis, a contar do recebimento do formulário.

§3°- O Especialista em Políticas Públicas I avaliado deverá tomar ciência das notificações dos resultados, podendo, se for de interesse, registrar suas observações quanto à avaliação no próprio formulário.

§4º- Na hipótese de recusa ou ausência do Especialista em Políticas Públicas I, impossibilitando, assim, a ciência da notificação, a chefia mediata registrará o fato com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

Artigo 19 - A chefia mediata encaminhará, após ciência do servidor avaliado, em até 03 (três) dias úteis, findo o prazo determinado no §2º do artigo 18 desta deliberação, a Avaliação Semestral de Desempenho e o Plano de Integração e Aperfeiçoamento Individual ao Órgão Setorial de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública.

Artigo 20 - O Registro de Incidentes Críticos — RIC é um formulário para uso opcional e a qualquer tempo pela chefia imediata durante o período de estágio probatório, observado os seguintes procedimentos:

seguintes procedimentos:

I - A chefia imediata deve registrar no formulário de Registro de Incidentes Críticos fato relevante relacionado ao desempenho do Especialista em Políticas Públicas I avaliado, relatando em qual aspecto o ocorrido reflete positiva ou negativamente na avaliação do servidor.

II - Após o seu preenchimento, o formulário de Registro de Incidentes Críticos – RIC deve ser encaminhado à chefia mediata do servidor avaliado, em até 3 (três) dias úteis contados a partir da ocorrência.

III - A chefia mediata deve dar ciência ao servidor avaliado

do(s) fato(s) registrado(s) no formulário de Registro de Incidentes Críticos — RIC, em até 2 (dois) dias úteis contados a partir do recebimento.

IV- Quando da ciência do Especialista em Políticas Públicas I, este poderá se manifestar a respeito do registro efetuado, no próprio formulário.

V - Na hipótese de recusa ou ausência do servidor, impossibilitando assim a ciência, a chefia mediata registrará o fato com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas. VI - A chefia mediata do Especialista em Políticas Públicas

I encaminhará em até 3 (três) dias úteis, contados a partir da ciência do servidor, o formulário de Registro de Incidentes Críticos – RIC ao Órgão Setorial de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública. VII - O Órgão Setorial de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública, deve providenciar que os Registros de

Incidentes Críticos sejam juntados ao processo individual de Avaliação Especial de Desempenho do servidor avaliado. Artigo 21 - Será providenciado pelo Órgão Setorial de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública, relatório circunstanciado sobre a conduta e o desempenho profissional do

Especialista em Políticas Pública I avaliado, contendo proposta

fundamentada de confirmação no cargo ou de exoneração. §1º - O relatório conterá somatório dos pontos obtidos por critérios (assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade) em cada Avaliação Semestral de Desempenho, as considerações a respeito do desempenho do servidor e demais observações relevantes registradas nos

instrumentos avaliatórios. §2º - O relatório de que trata o "caput" deste artigo será gerado, decorridos 30 (trinta) meses de estágio probatório, no prazo de 30 (trinta) dias, e ser juntado ao processo individual de Avaliação Especial de Desempenho, devendo este ser encaminhado à Comissão Técnica da Carreira de Especialista em

Políticas Públicas — CEPP, neste mesmo prazo. §3º - Na elaboração do relatório de que trata o "caput" deste artigo, o Órgão Setorial de Recursos Humanos, da Secretaria de Gestão Pública, poderá ser auxiliado pelo Órgão Setorial da Pasta em que o Especialista em Políticas Públicas I esteja exercendo suas atribuições.

Artigo 22 - O Especialista em Políticas Públicas I continuará a ser avaliado e orientado pela chefia imediata mesmo após a

efetivação da última Avaliação Semestral de Desempenho. §1º - Para formalização e registro de ocorrências neste período a chefia imediata utilizará o Registro de Incidentes Críticos — RIC, seguindo os procedimentos descritos nos incisos I a VI do

artigo 20 desta deliberação. §2º - Tendo o Órgão Setorial de Recursos Humanos da Secretaria de Gestão Pública recebido o formulário de Registro de Incidentes Críticos, este providenciará o encaminhamento imediato à Comissão Técnica da Carreira de Especialista em

Políticas Públicas – CEPP. Artigo 23 - De posse do processo de Avaliação Especial de Desempenho, a Comissão Técnica da Carreira de Especialista em Políticas Públicas – CEPP deverá analisá-lo, no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do seu recebimento, para referendar a proposta de que trata o artigo 21 desta deliberação.