

D.O.E. DE 12 DE JUNHO DE 2018

DECRETO Nº 63.471, DE 11 DE JUNHO DE 2018

Regulamenta a Avaliação de Desempenho Individual e estabelece os critérios relativos à Progressão para os servidores integrantes do Quadro de Apoio Escolar, prevista na Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011, e dá providências correlatas

MÁRCIO FRANÇA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e à vista da manifestação da Secretaria da Educação,

Decreta:

Artigo 1º - Este decreto dispõe sobre a Avaliação de Desempenho Individual e estabelece os critérios relativos à Progressão para os servidores integrantes do Quadro de Apoio Escolar – QAE, prevista na Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011.

CAPÍTULO I

Da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 2º - A Avaliação de Desempenho Individual é o processo que visa aferir as ações do servidor, na execução de suas atribuições, em um determinado período de exercício, com a finalidade de identificar potencialidades e oportunidades, bem como promover a melhoria da performance e do aproveitamento do servidor na administração pública estadual.

Parágrafo único - A Avaliação de Desempenho Individual aplica-se aos servidores titulares de cargos ou ocupantes de funções-atividades de caráter permanente pertencentes ao Quadro de Apoio Escolar – QAE.

SEÇÃO I

Da Composição da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 3º - O processo de Avaliação de Desempenho Individual ocorrerá anualmente e será formalizado por meio de 2 (dois) instrumentos distintos, a seguir especificados:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor, por meio dos indicadores de desempenho, a ser utilizado na:

- a) auto avaliação;
- b) avaliação pela Equipe Gestora;

II – Relatório de Ação para o Desenvolvimento - RAD: instrumento em que a Equipe Gestora consolidará o resultado da Avaliação de Desempenho Individual, em valor absoluto e em percentual, e refletirá sobre a atuação profissional do servidor, devendo definir objetivos e metas individuais para que ele possa alcançar a melhoria no seu desempenho.

§ 1º - A auto avaliação e a avaliação pela Equipe Gestora terão, respectivamente, peso igual a 30% (trinta por cento) e 70% (setenta por cento) da Avaliação de Desempenho Individual.

§ 2º - A avaliação pela Equipe Gestora terá peso igual a 100% (cem por cento) no resultado final da Avaliação de Desempenho Individual para o servidor que não contar com a auto avaliação.

Artigo 4º - A auto avaliação e a avaliação pela Equipe Gestora serão norteadas com base nos seguintes critérios:

I - Compromisso Profissional: capacidade de engajar-se com os objetivos da unidade escolar e com o trabalho que realiza;

II - Responsabilidade e Sustentabilidade: equilíbrio entre atendimento às demandas profissionais e o uso racional e responsável dos recursos físicos e materiais, bem como ter consciência da limitação dos recursos disponíveis;

III - Comunicação: capacidade de expressar idéias e fatos de forma clara e objetiva, para torná-los compreensíveis ao interlocutor, bem como ouvir atentamente o interlocutor, buscando compreendê-lo;

IV - Trabalho em Equipe: capacidade de atuar em conjunto com seus pares, lidando com a diversidade e focando as energias da equipe em objetivos comuns do trabalho;

V – Inovação e Gestão da Mudança: capacidade de lidar com as mudanças no ambiente de trabalho, sem prejudicar o desempenho das atividades;

VI -Iniciativa: capacidade de agir frente a situações de trabalho, independente de demanda superior, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução de atividades;

VII -Conhecimento e Eficácia: capacidade do servidor em transferir o seu conhecimento para a realização dos trabalhos, com qualidade e precisão.

Parágrafo único – Caberá ao Secretário da Educação expedir normas relativas à Avaliação de Desempenho Individual, em especial quanto aos indicadores e demais procedimentos pertinentes.

SEÇÃO II

Da Aplicação da Avaliação de Desempenho Individual

Artigo 5º - O processo de Avaliação de Desempenho Individual será implementado pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos, por meio do seu Centro de Vida Funcional – CEVIF, do Departamento de Administração de Pessoal – DEAPE/ CGRH, e iniciar-se-á no 1º dia útil do mês de julho de cada ano, e deverá encerrar-se até o último dia útil de agosto do mesmo ano.

Artigo 6º - 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 do ano que antecede aquele em que será realizada a Avaliação de Desempenho.

Artigo 7º - Será avaliado o servidor que contar com, no mínimo, 90 (noventa) dias de exercício prestado no ciclo de desempenho, devendo-se registrar no processo individual de avaliação do servidor o motivo do impedimento, quando houver.

Parágrafo único - O servidor que estiver afastado, nos termos do artigo 23 da Lei Complementar nº 1.144, de 12 de julho de 2011, além da auto avaliação, será avaliado pela Equipe Gestora, mediante relatório circunstanciado, expedido pela autoridade responsável em acompanhar o desenvolvimento de suas atribuições durante o afastamento.

Artigo 8º - O servidor que for se afastar, por motivo de férias, no período destinado ao Processo de Avaliação de Desempenho Individual, poderá realizar a auto avaliação em outro período, a ser determinado pela administração.

Artigo 9º – O servidor avaliado deverá ser cientificado, pela Equipe Gestora, de todos os trâmites e resultados relativos à Avaliação de Desempenho Individual, como garantia de transparência do processo.

Parágrafo único - Caberá pedido de reconsideração à Equipe Gestora, em face do resultado de cada Avaliação de Desempenho Individual, a ser apresentado pelo servidor no prazo de 30 (trinta) dias, contados de sua ciência.

CAPÍTULO II

Da Progressão

Artigo 10 - A progressão, de que tratam os artigos 19 a 24 da Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011, é a passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior, dentro de uma mesma faixa, da respectiva classe e será realizada anualmente.

Parágrafo único – A implementação do processo de progressão deverá ser oficializada por meio de edital, a ser publicado em Diário Oficial do Estado no mês de agosto de cada ano.

Artigo 11 – Poderá participar do processo e será beneficiado com a progressão o servidor que preencher os seguintes requisitos:

I – cumprir o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no nível em que o seu cargo ou função-atividade estiver enquadrado na data de 31 de maio do ano de abertura do processo;

II - obter resultado positivo, igual ou superior a 60% (sessenta por cento) da pontuação total prevista para o RAD, em cada do Processo de Avaliação de Desempenho do interstício a que se refere o inciso I deste artigo.

§ 1º - Para a Progressão do nível II para o nível III do servidor confirmado no cargo de provimento efetivo, após a conclusão do estágio probatório, o cômputo do interstício, a que se

refere o inciso I deste artigo, será a partir da data da concessão da Progressão automática para o nível II da faixa da classe a que o servidor pertença.

§ 2º - O cômputo do interstício, a que se refere o inciso I deste artigo, para os demais níveis, será sempre a partir da data da última progressão concedida.

§ 3º - Será considerado, para fins do cômputo do efetivo exercício, de que trata o inciso I deste artigo, o disposto no artigo 23 da Lei Complementar nº 1.144, de 11 de julho de 2011.

Artigo 12 – A Relação dos servidores que fazem jus à progressão, em âmbito estadual, será elaborada e publicada pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGRH, até o quinto dia útil do mês de setembro.

§ 1º – Contra a Relação, a que se refere o “caput” deste artigo, poderá ser interposto, no prazo de 30 (trinta) dias, recurso, que não terá efeito suspensivo.

§ 2º - Decorrido o prazo de recurso, será elaborada e publicada, até o último dia do mês de outubro de cada ano, pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos – CGR, a Relação Final dos servidores que fazem jus à progressão com a expedição de ato específico produzindo efeitos pecuniários a partir de 1º de junho de cada ano de abertura do processo.

CAPÍTULO III

Das Atribuições

Artigo 13 – A Avaliação de Desempenho Individual e o processo de Progressão serão integralmente implementados sob a responsabilidade dos seguintes órgãos/unidades da Secretaria da Educação:

I – Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH;

II – Centros de Recursos Humanos das Diretorias de Ensino-CRH;

III – Equipes gestoras das unidades escolares.

Parágrafo único - Integram as Equipes Gestoras, de que trata o inciso III deste artigo, o Diretor de Escola, que será o líder da equipe, o Vice-Diretor de Escola e o Professor Coordenador.

Artigo 14 - Caberá à Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH:

I – viabilizar a implantação e o gerenciamento do processo de Progressão, bem como do processo de Avaliação de Desempenho Individual;

II - orientar os órgãos subsetoriais de recursos humanos, no que for necessário, para a plena realização do processo;

III – expedir e publicar no Diário Oficial do Estado o edital de abertura do processo de Progressão;

IV – elaborar, por meio do Centro de Vida Funcional – CEVIF do Departamento de Administração de Pessoal – DEAPE/CGRH, a relação final, em âmbito estadual, dos servidores que fazem jus à Progressão, publicando-a, até o último dia do mês de outubro de cada ano, no Diário Oficial do Estado, com posterior adoção de providências para expedição de ato específico de concessão do referido benefício;

V – decidir eventuais recursos apresentados pelos servidores em face da relação final a que se refere o parágrafo único do artigo 12 deste decreto.

Artigo 15 - Caberá aos Centros de Recursos Humanos - CRH das Diretorias de Ensino:

I - garantir a implementação do processo de Avaliação de Desempenho Individual;

II - orientar e subsidiar as equipes gestoras das escolas na avaliação dos servidores, em tudo o que for necessário, para o bom desenvolvimento do processo;

III - providenciar para que a auto avaliação do servidor e a avaliação pela Equipe Gestora, em cada unidade escolar, sejam realizadas de forma eficaz, eficiente e imparcial.

Artigo 16 - Caberá às Equipes Gestoras das Unidades Escolares:

I – garantir o desenvolvimento do processo da Avaliação de Desempenho Individual, em sua unidade escolar;

II – avaliar o desempenho dos servidores no exercício de suas atribuições e elaborar o Relatório de Avaliação de Desempenho – RAD;

III – decidir os pedidos de reconsideração apresentados por servidores em face do Relatório de Avaliação de Desempenho - RAD;

IV – encaminhar à Diretoria de Ensino a relação de servidores da unidade escolar que fazem jus à progressão.

Artigo 17 – A Secretaria da Educação poderá expedir normas complementares para cumprimento do presente decreto.

Artigo 18 – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 11 de junho de 2018

MÁRCIO FRANÇA

João Cury Neto

Secretário da Educação

Claudio Valverde Santos

Secretário-Chefe da Casa Civil

Saulo de Castro Abreu Filho

Secretário de Governo

Publicado na Secretaria de Governo, aos 11 de junho de 2018.

Terça-feira, 12 de junho de 2018 Diário Oficial Poder Executivo - Seção I São Paulo, 128 (106) – 4