

# Jusbrasil - Legislação

---

24 de setembro de 2018

## Decreto 63471/18 | Decreto nº 63.471, de 11 de junho de 2018 de São Paulo

Publicado por Governo do Estado de São Paulo - 3 meses atrás

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 [ver tópico](#) (3 documentos)

MÁRCIO FRANÇA, GOVERNADOR DO ESTADO DE SÃO Precisa de uma orientação jurídica?  
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 . [Ver tópico](#)

## 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. [Ver tópico \(1 documento\)](#)

**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. [Ver tópico](#)

### 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:

[Ver tópico \(1 documento\)](#)

**I** - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor, por meio dos indicadores de desempenho, a ser utilizado na: [Ver tópico](#)

**a)** auto avaliação; [Ver tópico](#)

**b)** avaliação pela Equipe Gestora; [Ver tópico](#)

**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. [Ver tópico](#)

**§ 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. [Ver tópico](#)

§ 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. *Ver tópico*

**Artigo 4º** - A auto avaliação e a avaliação pela Equipe Gestora serão norteadas com base nos seguintes critérios: *Ver tópico (1 documento)*

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

**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; *Ver tópico*

**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; *Ver tópico*

**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; *Ver tópico*

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

**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; *Ver tópico*

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

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

## 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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

## 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. *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

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

**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; *Ver tópico*

**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. *Ver tópico*

**§ 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. *Ver tópico*

**§ 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. *Ver tópico*

**§ 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. *Ver tópico*

**Artigo 12** – A Relação dos servidores que fazem jus à progressão, em âmbito

Humanos – CGRH, até o quinto dia útil do mês de setembro. Ver tópico

§ 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. Ver tópico

§ 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. Ver tópico

### 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: Ver tópico

I – Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH; Ver tópico

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

III – Equipes gestoras das unidades escolares. Ver tópico

**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. Ver tópico

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

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

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

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

**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; Ver tópico

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

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

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

**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; Ver tópico

**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. Ver tópico

**Artigo 16** - Caberá às Equipes Gestoras das Unidades Escolares: Ver tópico

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

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

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

**IV** – encaminhar à Diretoria de Ensino a relação de servidores da unidade escolar que fazem jus à progressão. [Ver tópico](#)

**Artigo 17** – A Secretaria da Educação poderá expedir normas complementares para cumprimento do presente decreto. [Ver tópico \(1 documento\)](#)

**Artigo 18** – Este decreto entra em vigor na data de sua publicação. [Ver tópico](#)

Palácio dos Bandeirantes, 11 de junho de 2018

MÁRCIO FRANÇA

Publicado em: 12/06/2018 Atualizado em: 04/07/2018 16:15 63.471.docx