



# Diário Oficial

PODER  
Executivo

## Estado de São Paulo

Geraldo Alckmin - Governador SEÇÃO I

Palácio dos Bandeirantes Av. Morumbi 4.500 Morumbi São Paulo CEP 05650-000 Tel. 2193-8000

Volume 122 • Número 99 • São Paulo, sábado, 26 de maio de 2012

[www.Imprensaoficial.com.br](http://www.Imprensaoficial.com.br)

**Imprensaoficial**

GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO

sábado, 26 de maio de 2012

Diário Oficial Poder Executivo - Seção I

São Paulo, 122 (99) - 3

### DECRETO Nº 58.079, DE 25 DE MAIO DE 2012

*Institui a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), no âmbito da São Paulo Previdência - SPPREV, aos empregados integrantes das carreiras abrangidas pela Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, e dá providências correlatas*

GERALDO ALCKMIN, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento no artigo 8º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, e artigo 2º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012,

**Decreta:**

**CAPÍTULO I**

**Disposição Preliminar**

Artigo 1º - Fica instituída a Avaliação de Desempenho Individual (ADI), aos empregados públicos integrantes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes da São Paulo Previdência - SPPREV, pertencentes às carreiras de que trata o artigo 5º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, em efetivo exercício na SPPREV, na forma deste decreto.

Parágrafo único - A avaliação de que trata este artigo aplica-se também aos empregados públicos das carreiras referidas no "caput" deste artigo designados para as funções de supervisão e gerência.

**CAPÍTULO II**

**Da Avaliação de Desempenho Individual**

Artigo 2º - A Avaliação de Desempenho Individual é um processo para aferir as ações do empregado público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades e oportunidades e promover o treinamento e desenvolvimento profissional do empregado público na São Paulo Previdência - SPPREV.

Artigo 3º - Para fins de aplicação do disposto neste decreto, considera-se:

I - Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo empregado na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;

II - Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do empregado;

III - Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do empregado para a realização de suas atividades;

IV - Indicador de Desempenho: unidade mínima de verificação de desempenho em um fator de competência;

V - Ciclo de Desempenho: intervalo entre processos de Avaliação de Desempenho Individual, no qual será analisado o desempenho do empregado para realização da autoavaliação e avaliação pelo superior imediato.

## SEÇÃO I

### **Da Composição da Avaliação**

Artigo 4º - A Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto terá foco em competências e será composta pelas seguintes fases:

I - Autoavaliação: processo em que o empregado avaliará o seu próprio desempenho;

II - Avaliação pelo superior imediato: processo em que o superior imediato avaliará o desempenho das atribuições do empregado sob seu comando;

III - Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP): processo em que o superior imediato refletirá sobre a atuação profissional do empregado, oferecendo retorno ao avaliado sobre seu desempenho e sobre a necessidade de desenvolvimento de suas competências, definindo objetivos e metas individuais para alcançar a melhoria no desempenho, mediante plano básico de desenvolvimento.

Artigo 5º - A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de 4 (quatro) instrumentos distintos, abaixo especificados:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do empregado por meio dos indicadores de desempenho, e aplicado à:

a) autoavaliação;

b) avaliação pelo superior imediato;

II - Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP): instrumento para definição de ações com o objetivo de estabelecer metas para o aperfeiçoamento do desempenho do empregado;

III - Recurso: instrumento impetrado pelo empregado, referente à insatisfação quanto ao resultado da avaliação pelo superior imediato;

IV - Relatório de Desempenho Individual: instrumento para consolidação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual.

Artigo 6º - O Formulário de Avaliação de que trata o inciso I do artigo 5º deste decreto será aplicado de acordo com o nível da carreira ou função exercida pelo empregado, na seguinte conformidade:

I - Instrumental I, para o Técnico em Gestão Previdenciária;

II - Instrumental II, para o Analista em Gestão Previdenciária;

III - Instrumental III, para os empregados públicos permanentes designados para a função de supervisão ou de gerência.

## SEÇÃO II

### **Das Responsabilidades**

Artigo 7º - Os envolvidos no processo de Avaliação de Desempenho Individual, no âmbito da São Paulo Previdência - SPPREV, são:

I - a Diretoria de Administração e Finanças;

II - a Gerência de Recursos Humanos;

III - os empregados públicos integrantes do Subquadro de Empregos Públicos Permanentes da SPPREV, pertencentes às carreiras de que trata o artigo 5º da Lei Complementar 1.162, de 26 de dezembro de 2011;

IV - os superiores imediatos e mediatos dos empregados referidos no inciso III deste artigo.

Artigo 8º - Cabe à Diretoria de Administração e Finanças da São Paulo Previdência - SPPREV propor ao seu Diretor Presidente a edição de normas complementares necessárias à aplicação do disposto neste decreto, em especial quanto às matérias disciplinadoras do processo de Avaliação de Desempenho Individual, contendo, no mínimo:

I - os modelos de instrumentos de avaliação a serem aplicados;

II - os fatores de competências a serem considerados;

III - os respectivos indicadores de desempenho;

IV - o cronograma anual dos ciclos de avaliação;

V - outras providências necessárias à boa execução do processo de Avaliação de Desempenho Individual.

Artigo 9º - Cabe à Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV:

I - orientar e promover treinamento aos envolvidos no processo de avaliação enumerados no artigo 7º deste decreto, para viabilizar a implantação da Avaliação de Desempenho Individual;

II - providenciar para que a autoavaliação e avaliação pelo superior imediato sejam realizadas de forma eficaz e eficiente;

III - viabilizar e acompanhar a implementação e desenvolvimento das ações previstas no Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), quando for o caso;

IV - propor ao Diretor Presidente da SPPREV, por intermédio da Diretoria de Administração e Finanças, a edição de normas complementares necessárias à aplicação do disposto neste decreto.

Artigo 10 - Cabe ao avaliado responder a autoavaliação com critério e dentro do prazo estabelecido, bem como colaborar prontamente para a realização das ações do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), de acordo com as prioridades e os prazos propostos.

Artigo 11 - Cabe ao superior imediato, na condição de avaliador:

I - realizar a avaliação de desempenho de seus subordinados;

II - realizar o Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional, quando for o caso;

III - gerenciar o processo avaliatório, garantindo o cumprimento de seus objetivos de acordo com os critérios e prazos estabelecidos neste decreto;

IV - manifestar-se em caso de interposição de recurso.

Artigo 12 - Cabe ao superior mediato decidir sobre os recursos interpostos.

### SEÇÃO III

#### **Da Aplicação da Avaliação de Desempenho Individual**

Artigo 13 - A Avaliação de Desempenho Individual terá como base o período a que se refere o artigo 8º da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, que corresponderá ao ciclo de desempenho do processo avaliatório.

§ 1º - Serão avaliados os empregados que contarem com, no mínimo, 2/3 (dois terços) de dias de efetivo exercício na SPPREV no ciclo de desempenho de que trata o "caput" deste artigo.

§ 2º - São considerados como de efetivo exercício para fins do disposto neste artigo os dias do ciclo de desempenho em que o empregado tenha exercido regularmente suas funções na SPPREV.

§ 3º - Deverá ser registrado no Formulário de Avaliação do empregado o motivo do impedimento para a não realização da avaliação no respectivo ciclo de desempenho.

Artigo 14 - A formalização da Avaliação de Desempenho Individual, por meio dos instrumentos de que trata o artigo 5º deste decreto, se dará mediante:

I - autoavaliação pelo empregado;

II - avaliação do empregado pelo superior imediato, conjuntamente com o estabelecimento do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), dando ciência ao empregado avaliado das pontuações atribuídas na respectiva avaliação;

III - impetração de recurso e sua revisão, quando for o caso;

IV - validação do Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), pelo superior mediato do empregado;

V - encaminhamento, pelo superior imediato, dos instrumentos de avaliação de que trata o artigo 5º deste decreto, à Gerência de Recursos Humanos, para geração do Relatório de Desempenho Individual;

VI - expedição do ato de concessão a que se refere o § 4º do artigo 3º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012.

Artigo 15 - Ao empregado que, previsivelmente, no período da realização da autoavaliação, for se afastar por motivo de curso, participação em congresso ou dos eventos considerados como de efetivo exercício, nos termos do disposto no artigo 5º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012, poderá ter a avaliação de desempenho realizada antes de sua saída.

Parágrafo único - Cabe ao superior imediato garantir que o empregado efetue a autoavaliação nos termos do "caput" deste artigo.

Artigo 16 - O superior imediato, no momento da realização da avaliação do empregado sob seu comando, deverá considerar os registros efetuados no Plano para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento Profissional (PDAP), estabelecido em Avaliação de Desempenho Individual do ciclo de desempenho precedente.

Parágrafo único - No caso do superior imediato estar impedido de realizar a avaliação do empregado, por motivo de férias ou afastamento, a avaliação ficará sob a responsabilidade do substituto ou, quando não houver, do superior mediato.

Artigo 17 - Da avaliação realizada pelo superior imediato caberá recurso, uma única vez, dirigido ao superior mediato do empregado, devidamente fundamentado pelo avaliado, e encaminhado por intermédio da Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV.

§ 1º - Caberá ao superior mediato proceder à revisão da avaliação do empregado, ouvido o superior imediato, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída na avaliação.

§ 2º - O prazo para recurso da avaliação e sua revisão estará restrito ao do processo de Avaliação de Desempenho Individual.

§ 3º - Da decisão do superior mediato, nos termos deste artigo, não caberá recurso.

Artigo 18 - O processo de Avaliação de Desempenho Individual de empregado que passar a ter exercício em unidade diversa, na São Paulo Previdência - SPPREV, deverá ser subsidiado por prévio relatório sobre o seu desempenho, a ser efetuado pelo superior imediato ou mediato da unidade de origem.

#### SEÇÃO IV

#### **Dos Resultados da Avaliação de Desempenho Individual**

Artigo 19 - A Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência - SPPREV, após a conclusão da avaliação dos empregados, deverá expedir Relatório de Desempenho Individual para cada empregado, contendo o resultado final da Avaliação de Desempenho Individual, obtido pela ponderação entre a autoavaliação e a avaliação do superior imediato.

§ 1º - A ponderação entre a autoavaliação e a avaliação do superior imediato se dará pela aplicação de peso de 40% (quarenta por cento) e 60% (sessenta por cento), respectivamente.

§ 2º - Ao empregado que não realizar a autoavaliação nos termos deste decreto, para fins da ponderação a que se refere este artigo, será atribuído valor zero para esse nível de desempenho.

§ 3º - O Relatório de Desempenho Individual apresentará o resultado de cada nível de desempenho e o resultado final da avaliação em valores absolutos e em percentuais, sem a utilização de casas decimais, observadas as seguintes regras de arredondamento:

1. se o algarismo da primeira casa decimal for igual ou maior que 5 (cinco), acrescenta-se uma unidade ao primeiro algarismo que está a sua esquerda;

2. se o algarismo da primeira casa decimal for menor que 5 (cinco), mantém-se inalterado o algarismo que está a sua esquerda.

§ 4º - O Relatório de Desempenho Individual será expedido após o término do processo avaliatório.

Artigo 20 - O resultado da Avaliação de Desempenho Individual deverá ser integrado no Sistema de Avaliação de Desempenho Individual - SADI, a ser implantado com a finalidade de dar maior celeridade e grau de confiança ao processo avaliatório, e compor o histórico de desempenho profissional dos empregados públicos permanentes da São Paulo Previdência - SPPREV.

Parágrafo único - A implantação do sistema de avaliação de que trata este artigo ficará sob a responsabilidade da Gerência de Tecnologia, ouvida a Gerência de Recursos Humanos, ambas da SPPREV.

Artigo 21 - Os casos omissos serão analisados pela Gerência de Recursos Humanos da São Paulo Previdência – SPPREV que, se for o caso, proporá ajustes nas normas vigentes.

## CAPÍTULO V

### **Das Disposições Finais**

Artigo 22 - Na hipótese das ausências a que se refere o artigo 5º do Decreto nº 58.078, de 25 de maio de 2012, serem imprevisíveis, e estando impossibilitado de realizar a autoavaliação dentro do respectivo ciclo de desempenho do processo avaliatório, o empregado fará jus ao Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, a ser calculado de acordo as regras adiante relacionadas, obedecidos os demais requisitos e procedimentos estabelecidos neste decreto:

I - se contar com no mínimo 2/3 (dois terços) de efetivo exercício, considerar-se-á como autoavaliação a do ciclo imediatamente anterior;

II - se contar com menos de 2/3 (dois terços) de efetivo exercício, considerar-se-á como resultado o da avaliação do ciclo imediatamente anterior.

Artigo 23 - Os resultados da Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto serão utilizados para fins de:

I - concessão do Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, nos termos da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011;

II - participação nos processos de progressão de que tratam os artigos 15 e 16 da Lei Complementar nº 1.058, de 16 de setembro de 2008, com suas alterações posteriores.

Artigo 24 - Este decreto e sua disposição transitória entram em vigor na data de sua publicação.

### DISPOSIÇÃO TRANSITÓRIA

Artigo único - O resultado obtido no primeiro processo avaliatório para fins de atribuição do Prêmio de Incentivo à Qualidade Previdenciária - PIQPREV, nos termos da Lei Complementar nº 1.162, de 26 de dezembro de 2011, e conforme disciplinado neste decreto, será utilizado como base para pagamento relativo aos ciclos de desempenho encerrados e em curso na data da publicação deste decreto, desde a vigência da referida lei complementar.

Palácio dos Bandeirantes, 25 de maio de 2012

GERALDO ALCKMIN  
*Andrea Sandro Calabi*  
Secretário da Fazenda  
*Sidney Estanislau Beraldo*  
Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicado na Casa Civil, aos 25 de maio de 2012.