

RESOLUÇÃO SEDUC Nº 53, DE 26 DE JULHO DE 2024

Dispõe sobre o processo de progressão, relativos aos anos de 2020 a 2023, aplicável aos integrantes do Quadro de Apoio Escolar abrangidos pela Lei Complementar 1.144/2011, e dá providências correlatas.

O Secretário de Educação, tendo em vista o disposto no artigo 17 do Decreto 63.471, de 11 de junho de 2018,

Resolve:

Artigo 1º - O processo de progressão, de que tratam os artigos 19 a 24 da Lei Complementar nº 1.144/2011, e o Decreto nº 63.471/2018, relativo aos anos de 2020 a 2023, dar-se-á de acordo como a presente resolução.

§ 1º - Para fins de implementação do processo de progressão a que se refere o caput deste artigo, a Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH, publicará edital de abertura do processo de progressão e de Avaliação de Desempenho Individual.

§ 2º - O processo de progressão produzirá efeitos pecuniários a partir de 1º de junho de cada ano de abertura do processo.

§ 3º - O processo de progressão de que trata o caput deste artigo decorre do resultado da Avaliação de Desempenho Individual 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.

Artigo 2º - Serão considerados para o processo de progressão dos servidores do Quadro de Apoio Escolar, referente a cada ano, os seguintes prazos:

I – O enquadramento com data base de 31 de maio do respectivo ano da vigência da progressão;

II – Para o ciclo de desempenho, as 3 (três) últimas avaliações dos anos anteriores a vigência da progressão, considerando o período dentro do ciclo de 1º de janeiro até 31 de dezembro;

III – O cumprimento do interstício mínimo de 3 anos de efetivo exercício no nível em que o seu cargo ou função atividade estiver enquadrado na data base de 31/05, para cada ano correspondente ao processo de progressão;

IV – A obtenção de resultado positivo, igual ou superior a 60% (sessenta por cento) em cada uma das 3 (três) últimas avaliações, de acordo com o Relatório de Ação para o Desenvolvimento - RAD, referente ao período de 1º de janeiro até 31 de dezembro dos anos que antecedem o processo de progressão.

Parágrafo único: No caso de servidor que teve o Estágio Probatório concluído e publicado em Diário Oficial do Estado, deverá computar o interstício a partir da data de concessão da progressão automática, do nível I para o nível II, ocorrendo desta forma o consentimento da progressão de nível II para o nível III.

Artigo 3º - Interromper-se-á o interstício, de que trata o inciso III do artigo 2º desta resolução, quando o servidor for afastado do seu cargo ou função-atividade, exceto se:

I - Para exercer, junto às Prefeituras Municipais conveniadas com a Secretaria da Educação, no Programa de Ação de Parceria Educacional Estado-Município, sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens do cargo, atividades a ele inerentes;

II - Para desenvolver atividades junto à entidade representativa dos integrantes das classes do Quadro de Apoio Escolar, sem prejuízo de vencimentos e das demais vantagens do cargo, até o limite máximo de 8 dirigentes, na forma a ser regulamentada;

III - Designado para função retribuída mediante Adicional de Complexidade de Gestão - ACG, a que se refere o artigo 15 desta da Lei Complementar nº 1.444/2011;

IV - Afastado nos termos dos artigos 67, 78, 79 e 80 da Lei 10.261/1968, ou do artigo 15, I, e dos artigos 16 e 17, da Lei 500/1974;

V - Afastado, sem prejuízo dos vencimentos ou salários, para participação em cursos, congressos ou demais certames afetos à respectiva área de atuação, pelo prazo máximo de 90 dias;

VI - Afastado nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado de São Paulo;

VII - Afastado nos termos da Lei Complementar 367/1984, alterada pela Lei Complementar 1.054/2008.

Artigo 4º - A Avaliação de Desempenho Individual, a que se refere o inciso IV do artigo 2º desta resolução, será formalizada por meio de 2 (dois) instrumentos distintos, abaixo especificados, conforme dispõe o artigo 3º do Decreto 63.471/2018, que integram esta resolução:

I - Formulário de Avaliação: instrumento para aferir o desempenho do servidor, por meio dos indicadores de desempenho, a ser utilizado na autoavaliação e na avaliação pela Equipe Gestora:

- a) nível elementar, para o cargo/função de Agente de Serviços Escolares;
- b) nível intermediário, para o cargo/função de Agente de Organização Escolar e Secretário de Escola;
- c) nível universitário, para o cargo de Assistente de Administração Escolar;

II - Formulário de Reconsideração da Avaliação realizada pela equipe gestora;

III - Relatório de Ação para o Desenvolvimento – RAD, instrumento utilizado pela Equipe Gestora para:

- a) Consolidação do resultado de cada Avaliação de Desempenho Individual, em valor absoluto e em percentual;
- b) Registro sobre a atuação profissional do servidor, devendo definir objetivos e metas individuais para que ele possa alcançar a melhoria no seu desempenho.

§ 1º - A autoavaliação e a avaliação pela equipe gestora terão, respectivamente, peso igual a 30% e 70% da Avaliação de Desempenho Individual.

§ 2º - A avaliação pela equipe gestora terá peso igual a 100% no resultado final da Avaliação de Desempenho Individual para o servidor que não contar com a autoavaliação.

Artigo 5º - Os Fatores de Competência da Avaliação de Desempenho Individual, a que se refere o artigo 4º desta resolução, deverão pautar-se em Formulário de Avaliação, que integram esta resolução, e, na mensuração do desempenho, utilizar-se-ão os seguintes parâmetros de proficiência:

1. fraco, correspondente a 1 (um) ponto: quando o servidor não apresenta desempenho nas atividades relacionadas ao indicador;
2. insatisfatório, correspondente a 2 (dois) pontos: quando o servidor apresentar dificuldades no desempenho das atividades;
3. regular, correspondente a 3 (três) pontos: quando o servidor apresentar desempenho que pode ser melhorado;
4. satisfatório, correspondente a 4 (quatro) pontos: quando o servidor atende ao indicador;
5. competente, correspondente a 5 (cinco) pontos: quando o servidor atende ao indicador, destacando-se na ação.

Artigo 6º - O integrante do Quadro de Apoio Escolar, para participar do processo de Avaliação de Desempenho Individual, a que se refere o artigo 2º desta resolução, precisa contar com, no mínimo, 90 (noventa) dias de exercício prestado no ciclo de desempenho, devendo ser registrado no processo individual de avaliação do servidor o motivo do impedimento, quando houver.

§ 1º - O servidor que se encontrar em qualquer das situações elencadas no artigo 3º desta resolução, além da autoavaliação, será avaliado pela Equipe Gestora, mediante relatório circunstanciado, expedido pela autoridade responsável por acompanhar o desenvolvimento de suas atribuições, quando for o caso.

§ 2º - O servidor que se afastar, por motivo de férias, no período destinado ao Processo de Avaliação de Desempenho Individual, poderá realizar a autoavaliação observado o período determinado em edital para os servidores em exercício nas unidades desta Pasta.

Artigo 7º - A relação dos servidores que fazem jus à progressão relativo ao respectivo ano, em âmbito estadual, será elaborada e publicada pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH.

§1º - Contra a relação, a que se refere o caput deste artigo, poderá interpor recurso, sem efeito suspensivo, excepcionalmente, no prazo de 30 (trinta) dias, de acordo com parágrafo 1º, do artigo 12, do Decreto 63.471/2018.

§2º - Decorrido o prazo de recurso, será elaborada e publicada, pela Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos - CGRH, a Relação Final dos servidores que fazem jus à progressão relativa a cada ano, com a expedição de ato específico, produzindo efeitos pecuniários a partir de 1º de junho do respectivo ano, conforme o parágrafo 2º, do artigo 12, do Decreto 63.471/2018.

Artigo 8º - A Equipe Gestora deverá tornar público, aos servidores avaliados, todos os trâmites e resultados relativos à Avaliação de Desempenho Individual, incluído o prazo de reconsideração, como garantia de transparência do processo.

Artigo 9º - Da avaliação realizada pela equipe gestora caberá reconsideração, uma única vez, a ser requerida e devidamente fundamentada pelo servidor.

§ 1º - Na existência de reconsideração de que trata o "caput" deste artigo, caberá à equipe gestora proceder à revisão da avaliação do servidor, devendo justificar motivadamente a alteração ou manutenção da pontuação atribuída.

§ 2º - Os prazos, de que trata o caput deste artigo, dar-se-ão, excepcionalmente, na seguinte conformidade:

1. para apresentação de reconsideração em relação à avaliação da equipe gestora: 3 (três) dias, a partir da data da ciência do servidor;
2. para a decisão da equipe gestora: em até 7 (sete) dias, a partir da data do recebimento da reconsideração.

§ 3º - Da decisão da Equipe Gestora não caberá recurso.

Artigo 10 – A Coordenadoria de Gestão de Recursos Humanos poderá expedir normas procedimentais necessárias ao cumprimento do disposto nesta resolução.

Artigo 11 – Esta Resolução e suas Disposições transitórias entram em vigor na data de sua publicação.

Disposições Transitórias

Artigo 1º - Excepcionalmente para os processos de progressão relativos aos anos de 2020, 2021, 2022 e 2023 serão consideradas 2(duas) Avaliação de Desempenho Individual, observando-se os demais requisitos.

Artigo 2º - As progressões decorrentes dos processos de trata o artigo 1º destas disposições transitórias surtirão seus efeitos conforme estabelecido a seguir:

I - Relativo ao processo de 2020: a partir de 1º de junho de 2020;

II - Relativo ao processo de 2021: a partir de 1º de junho de 2021;

III - Relativo ao processo de 2022: a partir de 1º de junho de 2022;

IV - Relativo ao processo de 2023: a partir de 1º de junho de 2023.