



**SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS
GRUPO DE GESTÃO DE PESSOAS
CENTRO DE ORIENTAÇÃO E NORMAS - CON**

Publicado no **DOE** - Seção I - quinta-feira, 23 de maio de 2013 – páginas 45 a 49.

Retificação: **DOE** - Seção I - sábado, 29 de junho de 2013 – páginas 35 a 41.

Resolução SS-50, de 22-5-2013

Disciplina o Processo de Avaliação para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica – PPM no âmbito da Pasta

O Secretário da Saúde, tendo em vista o disposto no artigo 4º do Decreto - 59.156, de 6 de maio de 2013, resolve:

Artigo 1º - O Processo de Avaliação, para fins do pagamento do Prêmio de Produtividade Médica – PPM, aos servidores abrangidos pela Lei Complementar - 1.193 de 02-01-2013, ocorrerá semestralmente, nos meses de junho e dezembro de cada ano e será composto de duas etapas:

I – avaliação semestral, e

II – coleta mensal de produtividade médica, respeitada as áreas de atuação, em assistência e/ou ações de saúde, que subsidiará a avaliação do fator produtividade.

Parágrafo único – O Processo de Avaliação produzirá efeitos financeiros nos meses subsequentes.

Artigo 2º - Caracterizam-se como atividades próprias da especialidade do servidor, aquelas predominantemente relacionadas às áreas de atuação constantes nos subanexos do Anexo II, na seguinte conformidade:

I – Assistência à Saúde: a assistência direta a pacientes, das unidades que realizam assistência à saúde da população;

II – Comando: identificadas como de comando nos termos do Artigo 20 da Lei Complementar - 1.193 de 02-01-2013;

III – Gestão de Serviços: a organização, gerenciamento, planejamento, coordenação, supervisão, controle e/ou avaliação;

IV – Vigilância em Saúde: vigilância epidemiológica e/ou vigilância sanitária.

Parágrafo único – Para efeito da atribuição de pontuação considerar-se-á os parâmetros estabelecidos no Anexo I desta resolução.

Artigo 3º – Participarão do Processo de que trata o artigo 1º desta Resolução os integrantes da Carreira de Médico que contarem, respeitada a disposição contida no inciso I do artigo 3º do Decreto - 59.156, de 6 de maio de 2013, com mais da metade de dias de efetivo exercício do período a que se refere à avaliação.

§ 1º - Para fins do disposto neste artigo, são considerados como efetivo exercício, os seguintes afastamentos:

1. de que tratam o artigo 78 da Lei - 10.261, de 28-10-1968, e os respectivos na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;
2. de que tratam os artigos 65 e 66 da Lei - 10.261, de 28-10-1968, sem prejuízo de vencimentos, desde que junto a órgãos da Administração direta ou autárquica do Estado de São Paulo, para o exercício de cargo ou função da carreira de Médico;
3. de que trata a Lei Complementar 367, de 14-12-1984, alterada pela Lei Complementar 1.054, de 7 de julho de 2008, e;
4. e os demais considerados como efetivo exercício para todos os efeitos legais.

Artigo 4º – Nas situações identificadas como regime de acumulação, a avaliação será realizada distintamente em cada vínculo.

Artigo 5º - Não serão avaliados os servidores que no período de avaliação se encontrem nas situações abaixo elencadas:

I – sejam ocupantes de cargos ou estejam designados em cargos vagos ou para o exercício de função retribuída mediante gratificação “pró-labore” diversos das especificadas na Lei Complementar 1.193, de 2 de janeiro de 2013;

II – estejam afastados por licença-gestante nos termos do inciso VII, do artigo 78 da Lei 10.261, de 28-10-1968 ou licença por adoção, nos termos da Lei Complementar 367, de 14-12-1984, alteradas pelos artigos 1º e 3º da Lei Complementar 1.054, de 07-07-2008, e os respectivos na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e

III – estejam regularmente afastados nos termos do § 1º do artigo 125 da Constituição do Estado de São Paulo.

Artigo 6º – Caberá ao superior imediato, observado o artigo 6º do referido Decreto 59.156, de 6 de maio de 2013, bem como a escala estabelecida no anexo I da presente Resolução, implementar o Processo de Avaliação, utilizando-se dos instrumentos de formalização, identificados por área de atuação, constantes dos subanexos I a IV do anexo II.

Artigo 7º – Do resultado do Processo de Avaliação aferido, caberá recurso à chefia imediata, respeitado o prazo de 3 (três) dias úteis contados da data da ciência.

§ 1º - O recurso, devidamente fundamentado, será efetivado utilizando-se do formulário que constitui o anexo IV desta resolução.

§ 2º – Em caso de desprovimento do recurso, a chefia imediata do servidor deverá encaminhar relatório à chefia mediata justificando o resultado da avaliação, no prazo de 3 (três) dias úteis, contados do seu protocolamento.

§ 3º - A decisão final do recurso deverá ser comunicada ao servidor no prazo de 3 (três) dias úteis.

§ 4º - Compete aos Subsetoriais de Recursos Humanos ou Unidades de Pessoal providenciar o processamento ou inserção no sistema, das decisões aferidas no Processo de Avaliação, para fins de pagamento.

Artigo 8º - O Processo de Avaliação será consolidado na seguinte conformidade:

I – pelos Subsetoriais de Recursos Humanos ou Unidades de Pessoal, por meio do anexo V, constando a ciência do servidor, devendo ser arquivado no respectivo prontuário; e

II – pela Coordenadoria de Recursos Humanos, por meio eletrônico.

Parágrafo único – Os Subsetoriais de Recursos Humanos ou Unidades de Pessoal manterão a guarda de toda a documentação do Processo de Avaliação, disponibilizando sempre que necessário.

Artigo 9º - As ações de saúde serão mensuradas por intermédio de metas estabelecidas e/ou coleta de dados de produtividade para os servidores com atuação nas áreas de Assistência à Saúde, Gestão de Serviços e Vigilância em Saúde e avaliadas no fator “Produtividade” com pesos diferenciados conforme respectivos formulários.

§ 1º - Para os servidores identificados no “caput” considerar-se-á, observada a jornada de trabalho, a pontuação que corresponderá ao percentual apurado na coleta mensal de produtividade médica, em relação aos limites e ou metas estabelecidos pelas unidades, que poderão ser redefinidos, sofrendo alterações, conforme a análise sobre a produção e transformação da demanda.

§ 2º - Nas situações em que o servidor realizar mais de um tipo de consulta/procedimento/ação de saúde, observada a especialidade, será considerado na somatória da produção, o percentual aferido, até o limite de 100%.

Artigo 10 - As informações de produtividade médica coletadas, são de responsabilidade do setor de vinculação do servidor, e seu lançamento em sistema próprio, bem como a validação dos dados a serem publicados no Diário Oficial, para fins de concessão, dos Subsetoriais de Recursos Humanos ou Unidades de Pessoal.

Artigo 11– A somatória dos pontos aferidos aos fatores de competência será convertida em percentual aplicável aos valores de que tratam os subanexos dos anexos II e III da Lei Complementar 1.193, de 02-01-2013.

Artigo 12 - O cálculo do Prêmio de Produtividade Médica - PPM, far-se-á na seguinte conformidade:
I - para servidores da área de Assistência à Saúde: com base na pontuação aferida na avaliação semestral e na média da coleta mensal de produtividade médica;

II – para servidores das áreas a que se referem os incisos III e IV do artigo 2º desta resolução, com base na pontuação aferida na avaliação semestral e na consolidação das metas de produtividade predefinidas pelas Unidades.

Artigo 13 – Para fins de pagamento do Prêmio de Produtividade Médica - PPM, adotar-se-á os seguintes critérios:

I – até que seja submetido ao primeiro processo de avaliação, perceberá o valor correspondente a 50% do calculado nos termos do “caput” do artigo 14, da Lei Complementar 1.193, de 2 de janeiro de 2013, os servidores que:

a) retornarem de:

1. afastamentos em situações não contempladas com o Prêmio de Produtividade Médica;

2. afastamentos nos termos do Convênio do Sistema Único de Saúde – SUS, ou em outras condições não contempladas pelo Prêmio de Produtividade Médica;

3. nomeação em comissão ou designações em cargo vago ou de exercício em função retribuída mediante gratificação “prólabor” diversa daquelas especificadas na Lei Complementar 1.193, de 2 de janeiro de 2013;

b) os ingressantes na carreira de médico;

II – será considerado o percentual aferido no Processo de Avaliação imediatamente anterior, aos servidores que estejam afastados por licença-gestante/maternidade ou licença por adoção.

III – os servidores que tiverem cessado sua designação nos termos do artigo 20 da Lei Complementar 1.193, de 2 de janeiro de 2013, será considerado o percentual aferido no Processo de Avaliação imediatamente anterior.

IV – ocorrendo a mudança de sede de exercício, a concessão do PPM, basear-se-á no resultado do Processo de Avaliação da unidade a que estava vinculado.

Parágrafo único – Os servidores referidos na alínea “a” do inciso I e dos incisos II a IV, mediante ato concessório e nas situações constantes da alínea “b” do inciso I, automaticamente.

Artigo 14 - O servidor integrante da carreira de Médico que consignar afastamento superior a 90 (noventa) dias, nos termos do inciso II do artigo 15 da Lei Complementar 1.193, de 2 de janeiro de 2013, deixará de perceber a PPM.

Parágrafo único – Ocorrendo o retorno às atividades dentro do mesmo período pecuniário, a PPM será restabelecida com base no Processo de Avaliação anterior.

Artigo 15 - O Prêmio de Produtividade Médica - PPM será concedido ao servidor por ato do Coordenador de Saúde, da Coordenadoria de Recursos Humanos, de acordo com os resultados do Processo de Avaliação produzindo efeito pecuniário no semestre subsequente ao período de avaliação.

§ 1º – Cabe aos Subsetoriais de Recursos Humanos ou Unidade de Pessoal o apostilamento da concessão, identificando que a averbação será automática, que deverá ser consolidado para fins do previsto no artigo 34 da Lei Complementar 1193 de 02-01-2013.

§ 2º - Eventuais divergências entre o apostilamento da concessão e seu efetivo pagamento deverão ser encaminhadas à Equipe Técnica do E-Folha e/ou à Comissão Técnica de Gratificações, da Coordenadoria de Recursos Humanos.

Artigo 16 - O Prêmio de Produtividade Médica - PPM será pago aos servidores integrantes da carreira de médico do quadro da Secretaria de Estado da Saúde, no 5º dia útil de cada mês, considerado o resultado do Processo de Avaliação.

Artigo 17 – As unidades que tiverem profissionais da carreira de Médico atuando nas áreas de que trata os incisos II a IV, do artigo 2º desta resolução, definirão indicadores que deverão refletir o desempenho individual/equipe/institucional e encaminharão as propostas à Coordenadoria de Recursos Humanos no prazo de 15(quinze) dias contados da data desta publicação.

Parágrafo único – A não observância do disposto no “caput” implicará na atribuição da PPM a ordem de cinquenta por cento, desde que cumprido os demais critérios desta resolução.

Artigo 18 – Compete aos Subsetoriais de Recursos Humanos ou as Unidades de Pessoal a verificação quanto as eventuais irregularidades na situação funcional dos servidores, em especial as relacionadas a afastamentos, de modo a coibir inconsistências no pagamento do Premio de Produtividade Médica - PPM.

Parágrafo único – Os documentos gerados pela regularização deverão ser encaminhados à Equipe Técnica do E-Folha e/ou à Comissão Técnica de Gratificações, da Coordenadoria de Recursos Humanos, para análise e orientação.

Artigo 19 – O primeiro Processo de Avaliação ocorrerá de janeiro a junho do corrente, com efeito pecuniário a partir de 01-05-2013.


Artigo 20 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

(publicado novamente por ter saído com incorreções)

Anexo I
a que se refere o § 1º do Artigo 2º

Pârametro de atribuição da pontuação	Conceito:	
4	<i>Muito bom / competente</i>	Demonstra que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.
3	<i>Bom / Eficiente</i>	Demonstra que o servidor atende ao indicador de modo satisfatório.
2	<i>Regular</i>	Demonstra desempenho moderado no indicador, sinalizando que o servidor possui dificuldades na realização de suas atribuições.
1	<i>Insuficiente</i>	Demonstra baixo desempenho no indicador, apontando que o servidor tem uma produção inadequada.

Anexo II - A que se refere o artigo 2º - Subanexo I

 SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE I - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Lei Complementar nº 1.193 de 02/01/2013 PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: ASSISTÊNCIA À SAÚDE											
Período de Avaliação:											
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()		
UA.:	Denominação da Unidade:										
Nome do avaliado:											
RG.:					RS/PV:						
Nome do avaliador:											
RG.:					RS/PV:						
Avaliação dos fatores de competências: analise os indicadores e atribua um valor, entre 1 a 4 pontos, de acordo com o desempenho do avaliado, considerando os indicadores e seus respectivos conceitos.											
Pârametro de atribuição da pontuação	Conceito:										
4	<i>Muito bom / competente</i>		Demonstra que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.								
3	<i>Bom / Eficiente</i>		Demonstra que o servidor atende ao indicador de modo satisfatório.								
2	<i>Regular</i>		Demonstra desempenho moderado no indicador, sinalizando que o servidor possui dificuldades na realização de suas atribuições.								
1	<i>Insuficiente</i>		Demonstra baixo desempenho no indicador, apontando que o servidor tem uma produção inadequada.								
Fatores:	Indicadores / comportamentos observados:							Pontuação:			
I. Qualidade dos trabalhos prestados: Capacidade de exercer as atividades com habilidade e qualidade, demonstrando conhecimento, atendendo às necessidades dos clientes internos ou externos.	Estabeleceu relação de confiança com os pacientes, buscando os melhores resultados e informando sobre o andamento e desdobramentos das ações efetivas.							1	2	3	4
	Cumprir as determinações legais e administrativas referentes à prescrição médica, ao preenchimento de documentos, prontuários, alta hospitalar, laudos, atestados, pareceres e demais documentos pertinentes às atividades.							1	2	3	4
	Interagiu com a equipe na busca pela conduta resolutiva, esclarecendo dúvidas e fornecendo suporte para a assistência integral ao paciente.							1	2	3	4
	Realizou atendimento satisfatório e humanizado aos pacientes sob sua responsabilidade e/ou corresponsabilidade.							1	2	3	4
II. Grau de resolutividade: Capacidade de agir com rapidez e flexibilidade, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução das atividades.	Realizou de forma adequada os encaminhamentos internos e externos, analisando os impactos nas pessoas e nos resultados.							1	2	3	4
	Os atendimentos prestados foram assertivos, eficazes e efetivos.							1	2	3	4
	Minimizou a ocorrência de retrabalhos, corrigindo falhas e adotando medidas preventivas.							1	2	3	4
	Priorizou atividades conforme grau de relevância para atingir os resultados esperados.							1	2	3	4

III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades: Capacidade de assumir as tarefas e decisões com qualidade e comprometimento, utilizando de maneira adequada os recursos disponíveis.	Executou suas atividades de acordo com as normas e procedimentos para dos objetivos institucionais.	1	2	3	4
	Agiu com ética e profissionalismo, em contextos diversos, de forma positiva e produtiva, com clientes internos e externos.	1	2	3	4
	Assumiu os compromissos que lhe foram atribuídos, considerando os riscos de suas decisões, de maneira a responder pelos resultados.	1	2	3	4
	Seguiu as normas, orientações e medidas de segurança na execução de suas atividades.	1	2	3	4
	Utilizou recursos e/ou equipamentos disponíveis de forma racional, resolutiva e adequada, zelando por sua durabilidade e eficiência.	1	2	3	4
IV. Assiduidade: Refere-se ao dia efetivamente trabalhado, incluindo a pontualidade e permanência no trabalho.	Considere a quantidade de frequência no trabalho, como também as faltas justificadas ou não, a observância do horário de entrada e saída, a permanência no local e o volume de trabalho e pontue os seguintes aspectos:				
	Em relação a frequência ao trabalho.	1	2	3	4
	Em relação ao cumprimento de horários e prazos.	1	2	3	4
	Em relação a sua presença no trabalho: utilizou o tempo adequadamente para a realização das atribuições do cargo.	1	2	3	4
	Informou sobre imprevistos que impediram seu comparecimento ou o cumprimento do horário.	1	2	3	4
V. Produtividade: Capacidade de produzir ações com qualidade, de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos, utilizando métodos, técnicas e recursos disponíveis.	Produziu volume de trabalho compatível com as atribuições do cargo e sua carga horária.	1	2	3	4
	Atingiu aos objetivos individuais propostos, realizando as ações que foram acordadas. (Peso= 1)	1	2	3	4
	Colaborou de forma interdisciplinar para o alcance dos objetivos globais propostos para as demais unidades. (Peso= 1)	1	2	3	4
	Agiu com determinação e persistência frente a cenários imprevisíveis, superando obstáculos na execução das atividades. (Peso= 1)	1	2	3	4
	Realizou as ações cumprindo suas atribuições, observando os prazos estabelecidos. (Peso= 1)	1	2	3	4
	Atingiu média percentual entre 85 a 100% das metas/produtividade. (Peso= 4)				4
	Atingiu média percentual entre 68 a 84% das metas/produtividade. (Peso= 4)			3	
	Atingiu média percentual entre 51 a 67% das metas/produtividade. (Peso= 4)		2		
Atingiu média percentual igual ou inferior a 50% das metas/produtividade. (Peso= 4)	1				
Servidor apresentou falta injustificada no ciclo de avaliação?		Sim ()		Não ()	

Espaço reservado a considerações de chefia imediata

São Paulo, _____ de _____ de 20__.

Assinatura do servidor

Assinatura da chefia

Subanexo II – Anexo II – a que se refere o artigo 2º - subanexo II



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

I - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Lei Complementar nº 1.193 de 02/01/2013

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: COMANDO

(Aplica-se aos médicos exercendo função de Direção, Chefia, Encarregatura e Supervisão designados)

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
--------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

RG.:					RS/PV:				
-------------	--	--	--	--	---------------	--	--	--	--

Nome do avaliador:									
---------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

RG.:					RS/PV:				
-------------	--	--	--	--	---------------	--	--	--	--

Avaliação dos fatores de competências: analise os indicadores e atribua um valor, entre 1 a 4 pontos, de acordo com o desempenho do avaliado, considerando os indicadores e seus respectivos conceitos.

Pârametro de atribuição da pontuação	Conceito:	
4	Muito bom / competente	Demonstra que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.
3	Bom / Eficiente	Demonstra que o servidor atende ao indicador de modo satisfatório.
2	Regular	Demonstra desempenho moderado no indicador, sinalizando que o servidor possui dificuldades na realização de suas atribuições.
1	Insuficiente	Demonstra baixo desempenho no indicador, apontando que o servidor tem uma produção inadequada.

Fatores:	Indicadores / comportamentos observados:	Pontuação:			
I. Qualidade dos trabalhos prestados: Capacidade de exercer as atividades com habilidade e qualidade, demonstrando conhecimento, atendendo às necessidades dos clientes internos ou externos.	Compartilhou com a equipe novas ferramentas e maneiras de executar o trabalho, visando à melhoria dos processos e dos resultados.	1	2	3	4
	Buscou aperfeiçoar-se continuamente para a melhoria dos processos de trabalho de sua área.	1	2	3	4
	Procurou prover os meios de preencher as lacunas de competências técnico-funcionais.	1	2	3	4
	Contribuiu para a melhoria da execução dos trabalhos.	1	2	3	4
II. Grau de resolutividade: Capacidade de agir com rapidez e flexibilidade, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução das atividades.	Reservou tempo para análise das variáveis do problema e tomada de decisão.	1	2	3	4
	Tomou decisões analisando os impactos nas pessoas e nos resultados.	1	2	3	4
	Demonstrou ter visão do todo fazendo análises totais e parciais para a tomada de decisão.	1	2	3	4
	Previu riscos decorrentes de suas decisões, planejando medidas para contorná-los.	1	2	3	4

III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades: Capacidade de assumir as tarefas e decisões com qualidade e comprometimento, utilizando de maneira adequada os recursos disponíveis.	Executou suas atividades de acordo com as normas e procedimentos no alcance dos objetivos institucionais.	1	2	3	4
	Agiu com ética e profissionalismo, em contextos diversos, de forma positiva e produtiva, com clientes internos e externos.	1	2	3	4
	Assumi os compromissos que lhe foram atribuídos, considerando os riscos de suas decisões, de maneira a responder pelos resultados.	1	2	3	4
	Elaborou e apresentou soluções criativas e viáveis para situações observadas na sua área de atuação.	1	2	3	4
	Utilizou recursos e/ou equipamentos disponíveis de forma racional, resolutiva e adequada, zelando por sua durabilidade e eficiência.	1	2	3	4
IV. Assiduidade: Refere-se ao dia efetivamente trabalhado, incluindo a pontualidade e permanência no trabalho.	Considere a quantidade de frequência no trabalho, como também as faltas justificadas ou não, a observância do horário de entrada e saída, a permanência no local e o volume de trabalho e pontue os seguintes aspectos:				
	Em relação a frequência ao trabalho.	1	2	3	4
	Em relação ao cumprimento de horários e prazos.	1	2	3	4
	Em relação a sua presença no trabalho: utilizou o tempo adequadamente para a realização das atribuições do cargo.	1	2	3	4
	Informou sobre imprevistos que impediram seu comparecimento ou o cumprimento do horário.	1	2	3	4
Produziu volume de trabalho compatível com as atribuições do cargo e sua carga horária.	1	2	3	4	
V. Produtividade: Capacidade de produzir ações com qualidade, de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos, utilizando métodos, técnicas e recursos disponíveis.	Planejou e organizou a aplicação dos recursos disponíveis.	1	2	3	4
	Aplicou novas técnicas de planejamento para realização de trabalho eficaz.	1	2	3	4
	Identificou e avaliou os problemas relacionados à sua área.	1	2	3	4
	Contribuiu para o aperfeiçoamento dos procedimentos e processos de trabalho da área.	1	2	3	4
Servidor apresentou falta injustificada no ciclo de avaliação?		Sim	()	Não	()

Espaço reservado a considerações de chefia imediata

São Paulo, _____ de _____ de 20__.

Assinatura do servidor

Assinatura da chefia

Subanexo III – Anexo II – a que se refere o artigo 2º - subanexo III



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

I - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Lei Complementar nº 1.193 de 02/01/2013

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: GESTÃO DE SERVIÇOS

(Aplica-se aos médicos com atuação predominantemente relacionada à organização, gerenciamento)

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
RG.:					RS/PV:				

Nome do avaliador:									
RG.:					RS/PV:				

Avaliação dos fatores de competências: analise os indicadores e atribua um valor, entre 1 a 4 pontos, de acordo com o desempenho do avaliado, considerando os indicadores e seus respectivos conceitos.

Pâmetro de atribuição da pontuação	Conceito:	
4	Muito bom/competente	Demonstra que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.
3	Bom / Eficiente	Demonstra que o servidor atende ao indicador de modo satisfatório.
2	Regular	Demonstra desempenho moderado no indicador, sinalizando que o servidor possui dificuldades na realização de suas atribuições.
1	Insuficiente	Demonstra baixo desempenho no indicador, apontando que o servidor tem uma produção inadequada.

Fatores:	Indicadores / comportamentos observados:	Pontuação:			
I. Qualidade dos trabalhos prestados: Capacidade de exercer as atividades com habilidade e qualidade, demonstrando conhecimento, atendendo às necessidades dos clientes internos ou externos.	Foi capaz de criar novas metodologias ou de ter ideias que auxiliaram na obtenção dos resultados.	1	2	3	4
	Cumpriu com as determinações legais e administrativas referentes ao preenchimento de documentos.	1	2	3	4
	Interagiu com toda a equipe na busca pela conduta resolutive, esclarecendo dúvidas e fornecendo suporte para o desenvolvimento das atividades de todos.	1	2	3	4
	Apresentou soluções criativas e viáveis para os desafios vivenciados na área em que atua.	1	2	3	4
II. Grau de resolutividade: Capacidade de agir com rapidez e flexibilidade, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução das atividades.	Conseguiu resultados satisfatórios e eficazes nas atividades desenvolvidas.	1	2	3	4
	Procurou prover meios de preencher as lacunas de competências técnico-funcionais, solicitando, quando necessário, apoio institucional.	1	2	3	4
	Minimizou a ocorrência de retrabalhos, corrigindo falhas e adotando medidas preventivas.	1	2	3	4
	Priorizou atividades conforme o grau de relevância para atingir os resultados esperados.	1	2	3	4

III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades: Capacidade de assumir as tarefas e decisões com qualidade e comprometimento, utilizando de maneira adequada os recursos disponíveis.	Executou suas atividades de acordo com as normas e procedimentos para o alcance dos objetivos institucionais.	1	2	3	4
	Agiu com ética e profissionalismo, em contextos diversos, de forma positiva e produtiva, com clientes internos e externos.	1	2	3	4
	Assumiu os compromissos que lhe foram atribuídos, considerando os riscos de suas decisões, de maneira a responder pelos resultados.	1	2	3	4
	Seguiu as normas, orientações e medidas de segurança na execução de suas atividades.	1	2	3	4
	Utilizou recursos e/ou equipamentos disponíveis de forma racional, resolutiva e adequada, zelando por sua durabilidade e eficiência.	1	2	3	4
IV. Assiduidade: Refere-se ao dia efetivamente trabalhado, incluindo a pontualidade e permanência no trabalho.	Considere a quantidade de frequência no trabalho, como também as faltas justificadas ou não, a observância do horário de entrada e saída, a permanência no local e o volume de trabalho e pontue os seguintes aspectos:				
	Em relação a frequência ao trabalho.	1	2	3	4
	Em relação ao cumprimento de horários e prazos.	1	2	3	4
	Em relação a sua presença no trabalho: utilizou o tempo adequadamente para a realização das atribuições do cargo.	1	2	3	4
	Informou sobre imprevistos que impediram seu comparecimento ou o cumprimento do horário.	1	2	3	4
V. Produtividade: Capacidade de produzir ações com qualidade, de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos, utilizando métodos, técnicas e recursos disponíveis. (Peso = 2)	Produziu volume de trabalho compatível com as atribuições do cargo e sua carga horária.	1	2	3	4
	Atingiu os objetivos individuais propostos, realizando as ações que foram acordadas.	1	2	3	4
	Desempenhou suas funções para o alcance dos objetivos globais da Instituição.	1	2	3	4
	Agiu com determinação e persistência frente a cenários imprevisíveis, superando obstáculos na execução das atividades.	1	2	3	4
	Realizou as ações cumprindo suas atribuições, observando os prazos estabelecidos.	1	2	3	4
	Atingiu média percentual entre 85 a 100% das metas/produtividade.				4
	Atingiu média percentual entre 68 a 84% das metas/produtividade.			3	
Atingiu média percentual entre 51 a 67% das metas/produtividade.		2			
Atingiu média percentual igual ou inferior a 50% das metas/produtividade.	1				
Servidor apresentou falta injustificada no ciclo de avaliação?		Sim ()		Não ()	

Espaço reservado a considerações de chefia imediata

São Paulo, _____ de _____ de 20__.

Assinatura do servidor

Assinatura da chefia

Anexo II – a que se refere o artigo 2º - subanexo IV



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

**I - FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Lei Complementar nº 1.193 de 02/01/2013
PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: VIGILÂNCIA EM SAÚDE**

(Aplica-se aos médicos com atuação predominantemente relacionada às atividades de vigilância epidemiológica)

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
RG.:					RS/PV:				

Nome do avaliador:									
RG.:					RS/PV:				

Avaliação dos fatores de competências: analise os indicadores e atribua um valor, entre 1 a 4 pontos, de acordo com o desempenho do avaliado, considerando os indicadores e seus respectivos conceitos.

Pâmetro de atribuição da pontuação	Conceito:	
4	<i>Muito bom/competente</i>	Demonstra que o servidor atende ao indicador com competência, agregando valor à ação.
3	<i>Bom / Eficiente</i>	Demonstra que o servidor atende ao indicador de modo satisfatório.
2	<i>Regular</i>	Demonstra desempenho moderado no indicador, sinalizando que o servidor possui dificuldades na realização de suas atribuições.
1	<i>Insuficiente</i>	Demonstra baixo desempenho no indicador, apontando que o servidor tem uma produção inadequada.

Fatores:	Indicadores / comportamentos observados:	Pontuação:			
I. Qualidade dos trabalhos prestados: Capacidade de exercer as atividades com habilidade e qualidade, demonstrando conhecimento, atendendo às necessidades dos clientes internos ou externos.	Contribuiu com a construção dos consensos e comprometeu-se com a equipe em que atua.	1	2	3	4
	Identificou e de atendeu às necessidades dos clientes internos ou externos.	1	2	3	4
	Apresentou soluções criativas e viáveis para os desafios vivenciados na área em que atua	1	2	3	4
	Compartilhou com os colegas novas ferramentas e maneiras de executar o trabalho, visando à melhoria dos processos e dos resultados.	1	2	3	4
II. Grau de resolutividade: Capacidade de agir com rapidez e flexibilidade, antecipando-se na resolução de problemas e/ou na execução das atividades.	Conduziu as ações de trabalho, direcionando-as para atingir os resultados esperados pela Instituição.	1	2	3	4
	Aguiu com rapidez e flexibilidade, analisando os problemas e as variáveis envolvidas, tomando decisões assertivas e focadas em resultados.	1	2	3	4
	Exerceu o controle sobre todas as atividades e as realizou dentro de sequências mais produtivas.	1	2	3	4
	Apresentou visão do todo e fez análises parciais e totais na tomada de decisão e definição de estratégias de acordo com os objetivos da Instituição.	1	2	3	4

III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades: Capacidade de assumir as tarefas e decisões com qualidade e comprometimento, utilizando de maneira adequada os recursos disponíveis.	Executou suas atividades de acordo com as normas e procedimentos para o alcance dos objetivos institucionais.	1	2	3	4
	Agiu com ética e profissionalismo, em contextos diversos, de forma positiva e produtiva, com clientes internos e externos.	1	2	3	4
	Assumi os compromissos que lhe foram atribuídos, considerando os riscos de suas decisões, de maneira a responder pelos resultados.	1	2	3	4
	Seguiu as normas, orientações e medidas de segurança na execução de suas atividades.	1	2	3	4
	Utilizou recursos e/ou equipamentos disponíveis de forma racional, resolutiva e adequada, zelando por sua durabilidade e eficiência.	1	2	3	4
IV. Assiduidade: Refere-se ao dia efetivamente trabalhado, incluindo a pontualidade e permanência no trabalho.	Considere a quantidade de frequência no trabalho, como também as faltas justificadas ou não, a observância do horário de entrada e saída, a permanência no local e o volume de trabalho e pontue os seguintes aspectos:				
	Em relação a frequência ao trabalho.	1	2	3	4
	Em relação ao cumprimento de horários e prazos.	1	2	3	4
	Em relação a sua presença no trabalho: utilizou o tempo adequadamente para a realização das atribuições do cargo.	1	2	3	4
	Informou sobre imprevistos que impediram seu comparecimento ou o cumprimento do horário.	1	2	3	4
V. Produtividade: Capacidade de produzir ações com qualidade, de acordo com os objetivos e prazos estabelecidos, utilizando métodos, técnicas e recursos disponíveis. (Peso = 3)	Produziu volume de trabalho compatível com as atribuições do cargo e sua carga horária.	1	2	3	4
	Atendeu às demandas de trabalho dentro dos prazos estabelecidos pela Instituição.	1	2	3	4
	Foi capaz de monitorar e analisar informações referentes às doenças e agravos à saúde dentro de sua área de atuação.	1	2	3	4
	Implementou ações complementares, quando necessárias, para o alcance dos objetivos institucionais.	1	2	3	4
	Disseminou as informações referentes às doenças e agravos de sua área de atuação por meio de documentação técnica.	1	2	3	4
	Atingiu média percentual entre 85 a 100% das metas/produtividade.				4
	Atingiu média percentual entre 68 a 84% das metas/produtividade.			3	
	Atingiu média percentual entre 51 a 67% das metas/produtividade.		2		
Atingiu média percentual igual ou inferior a 50% das metas/produtividade.	1				
Servidor apresentou falta injustificada no ciclo de avaliação?		Sim	()	Não	()

Espaço reservado a considerações de chefia imediata

São Paulo, _____ de _____ de 20__.

Assinatura do servidor

Assinatura da chefia

ANEXO III
a que se referem os Artigos 9º a 11

Consultas / Procedimentos	24 horas	20 horas	12 horas
Anestesia (1)	60	50	30
Procedimentos cirúrgicos (2)	432	360	216
Procedimentos cirúrgicos em Obstetrícia (3)	432	360	213
Consultas em psiquiatria	212	176	106
Atendimento em grupo - Psiquiatria	316	264	158
Consulta em infectologia	212	176	106
Consultas nas demais especialidades	422	352	211
Terapia intensiva (plantão de 12 horas) (4)	560	490	280
Neonatologia (plantão de 12 horas) (5)	560	490	280
Hemoterapia; Ultrassonografia convencional; Radiologia convencional; Anatomopatologia; Eletrocardiografia; Laringoscopia.	422	352	211
Ultrassonografia digital; Ecocardiografia; Tomografia computadorizada; Mamografia; Hemodiálise; Diálise peritoneal; Teste Ergométrico; Punção de mama guiada.	212	176	106
Endoscopia digestiva; Eletroencefalografia; Litotripsia; Procedimentos em urologia.	140	117	70
Colonoscopia; Broncoscopia; Eletroneuromiografia; Retosigmoidoscopia	106	88	53

1 - Para Médico Anestesta, a pontuação será calculada com base nos itens “a” a “f”:

- a) em cirurgias com até 1 hora de duração: 1 ponto
- b) em cirurgias com até 2 horas de duração: 2 pontos
- c) em cirurgias com até 3 horas de duração: 3 pontos
- d) em cirurgias com até 4 horas de duração: 4 pontos
- e) em cirurgias com até 5 horas de duração: 5 pontos
- f) em cirurgias com mais de 5 horas de duração: 6 pontos

2 - Para Médico Cirurgião, a pontuação será calculada com base nos itens “a” a “e”:

- a) em cirurgias com até 1 hora de duração: 4 pontos
- b) em cirurgias com até 2 horas de duração: 8 pontos
- c) em cirurgias com até 3 horas de duração: 12 pontos
- d) em cirurgias com mais de 4 horas de duração: 16 pontos
- e) em interconsulta paciente hospitalizado ou visita médica de acompanhamento: 1 ponto

3 - Para Médico Obstetra, a pontuação será calculada com base nos itens “a” a “f”:

a) para parto normal ou cesariana: 4 pontos

b) em cirurgias com até 1 hora de duração: 4 pontos

c) em cirurgias com até 2 horas de duração: 8 pontos

d) em cirurgias com até 3 horas de duração: 12 pontos

e) em cirurgias com mais de 4 horas de duração: 16 pontos

f) em interconsulta paciente hospitalizado ou visita médica de acompanhamento: 1 ponto

4 – Para Terapia Intensiva, a pontuação será calculada com base nos plantões realizados e de acordo com a jornada de trabalho.

5 – Para Neonatologia, a pontuação será calculada com base nos plantões realizados e de acordo com a jornada de trabalho.

Anexo IV – a que se refere o artigo 7º



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

II - FORMULÁRIO DE RECURSO

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação:

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:			
RG.:		RS/PV:	

Nome do avaliador:			
RG.:		RS/PV:	

Recurso contra o resultado da avaliação pela liderança

Senhor (a)
 Conforme dispõe o Artigo 17 do Decreto nº 59.156, de 06 de maio de 2013, solicito a revisão da pontuação a mim atribuída na Avaliação de concessão do Prêmio de Produtividade Médica - PPM correspondente ao _____ (semestre) _____ (ano), pelos mot

Justificativa

Manifestação da Chefia Mediata.

Assinatura do Servidor

Data: ____/____/____

Assinatura da Chefia Imediata

Data: ____/____/____

Anexo V – a que se refere o artigo 8º



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
III - FORMULÁRIO DE CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: ASSISTÊNCIA À SAÚDE

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
RG.:					RS/PV:				

Nome do avaliador:									
RG.:					RS/PV:				

CONSOLIDAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Área de atuação: ASSISTÊNCIA EM SAÚDE

Fatores de Competência	Pontuação final (Fator x Peso)	Fator	P
I. Qualidade dos trabalhos prestados	0,0	0,0	1
Assinatura do Servidor	Data: / /		
II. Grau de resolutividade	0,0	0,0	1
III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades	0,0	0,0	1
IV. Assiduidade	0,0	0,0	1
Xs Produtividade	Data: / /		
Xs Produtividade Imediata	0,0	0,0	4
Total em pontos (com a ponderação)	0,0		
Número total de pontos possíveis deste formulário	32		
Número total de indicadores de desempenho deste formulário	23		

Percentual do PPM a receber	-
-----------------------------	---

Obs.: Na ocorrência de falta injustificada, o valor do PPM será zero



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
III - FORMULÁRIO DE CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: COMANDO

(Aplica-se aos médicos exercendo função de Direção, Chefia, Encarregatura e Supervisão designados)

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
RG.:					RS/PV:				

Nome do avaliador:									
RG.:					RS/PV:				

CONSOLIDAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Área de atuação: COMANDO

Fatores de Competência	Pontuação final (Fator x Peso)	Fator	P
I. Qualidade dos trabalhos prestados	0,0	0,0	1
II. Grau de resolutividade	0,0	0,0	1
III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades	0,0	0,0	1
IV. Assiduidade	0,0	0,0	1
V. Produtividade	0,0	0,0	1
Total em pontos	0,0		
Número total de pontos possíveis deste formulário	20		
Número total de indicadores de desempenho deste formulário	22		

Percentual do PPM a receber	-
-----------------------------	---

Obs.: Na ocorrência de falta injustificada, o valor do PPM será zero

Assinatura do Servidor

Data: ____/____/____

Assinatura da Chefia Imediata

Data: ____/____/____



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE
III - FORMULÁRIO DE CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: GESTÃO DE SERVIÇOS

(Aplica-se aos médicos com atuação predominantemente relacionada à organização, gerenciamento)

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
RG.:					RS/PV:				

Nome do avaliador:									
RG.:					RS/PV:				

CONSOLIDAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Área de atuação: GESTÃO EM SERVIÇOS

Fatores de Competência	Pontuação final (Fator x Peso)	Fator	P
I. Qualidade dos trabalhos prestados	0,0	0,0	1
II. Grau de resolutividade	0,0	0,0	1
III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades	0,0	0,0	1
IV. Assiduidade	0,0	0,0	1
V. Produtividade	0,0	0,0	2
Total em pontos	0,0		
Número total de pontos possíveis deste formulário	24		
Número total de indicadores de desempenho deste formulário	23		

Percentual do PPM a receber	-
-----------------------------	---

Obs.: Na ocorrência de falta injustificada, o valor do PPM será zero

Assinatura do Servidor

Data: ____/____/____

Assinatura da Chefia Imediata

Data: ____/____/____



SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE

III - FORMULÁRIO DE CONSOLIDAÇÃO DA AVALIAÇÃO

PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE MÉDICA – Área de atuação: VIGILÂNCIA EM SAÚDE

(Aplica-se aos médicos com atuação predominantemente relacionada às atividades de vigilância epidemiológica)

Período de Avaliação:									
Coordenadoria	C.S.S ()	C.R.S. ()	C.C.D. ()	C.R.H. ()	CGCSS ()	C.P.S. ()	G.S. ()	CCTIES ()	Outros ()
UA.:	Denominação da Unidade:								

Nome do avaliado:									
RG.:					RS/PV:				

Nome do avaliador:									
RG.:					RS/PV:				

CONSOLIDAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO - Área de atuação: VIGILÂNCIA EM SAÚDE

Fatores de Competência	Pontuação final (Fator x Peso)	Fator	P
I. Qualidade dos trabalhos prestados	0,0	0,0	1
II. Grau de resolutividade	0,0	0,0	1
III. Responsabilidade e eficiência na execução das atividades	0,0	0,0	1
IV. Assiduidade	0,0	0,0	1
V. Produtividade	0,0	0,0	3
Total em pontos	0,0		
Número total de pontos possíveis deste formulário	28		
Número total de indicadores de desempenho deste formulário	23		

Percentual do PPM a receber	-
------------------------------------	---

Obs.: Na ocorrência de falta injustificada, o valor do PPM será zero

Assinatura do Servidor

Data: ____/____/____

Assinatura da Chefia Imediata

Data: ____/____/____