



GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS
Secretaria de Estado da Casa Civil

DECRETO Nº 8.283, DE 1º DE DEZEMBRO DE 2014.

Regulamenta o Bônus por Exercício de Serviços de Saúde, instituído pela Lei nº 18.601, de 03 de julho de 2014.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições constitucionais e tendo em vista o que consta do Processo nº 201400005012344,

D E C R E T A:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto estabelece normas para a concessão do Bônus por Exercício de Serviços de Saúde aos médicos ocupantes de cargo de provimento efetivo, comissionado e emprego público que desempenhem funções de médico e estejam em efetivo exercício na SEGPLAN.

Art. 2º O Bônus por Exercício de Serviços de Saúde será concedido mensalmente, após Avaliações de Desempenho Individual com periodicidade semestral, cujas regras serão definidas neste Decreto, com aproveitamento mínimo de 70% (setenta por cento) e máximo de 100% (cem por cento), considerando-se, para tanto, os valores e as pontuações a seguir determinados:

I - Bônus no valor de R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) para aqueles que obtiverem pontuação igual ou superior a 70 (setenta) e inferior a 80 (oitenta) pontos na Avaliação de Desempenho Individual;

II - Bônus no valor de R\$ 2.000,00 (dois mil reais) para aqueles que obtiverem pontuação igual ou superior a 80 (oitenta) e inferior a 90 (noventa) pontos na Avaliação de Desempenho Individual;

III - Bônus no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para aqueles que obtiverem pontuação igual ou superior a 90 (noventa) pontos na Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 3º O Bônus por Exercício de Serviços de Saúde instituído pela Lei nº 18.601, de 03 de julho de 2014:

I - não se incorpora ao vencimento, ao salário básico, ou à remuneração do beneficiário para efeito de aposentadoria ou pensão e não integra a base de cálculo de quaisquer vantagens pecuniárias devidas ou que vierem a ser concedidas ao seu beneficiário, exceto o 13º (décimo terceiro) salário e férias;

II - é inacumulável com o Bônus por Resultados concedido aos servidores da SEGPLAN, instituído pela Lei nº 18.301, de 30 de dezembro de 2013, bem como com a Gratificação pelo Desempenho em Atividades do Vapt Vupt, - GDVV, instituída pela Lei nº 17.475, de 21 de novembro de 2011;

III - é indevido aos que percebem sua remuneração pelo regime de subsídio constitucionalmente previsto para agentes políticos e para os ocupantes de cargos efetivos organizados

em carreira, também remunerados pelo mesmo sistema;

IV - não será devido aos ocupantes dos cargos integrantes da estrutura básica ou complementar, excetuados os servidores investidos nos cargos de provimento em comissão de supervisor A, B e C.

Parágrafo único. O médico que já percebe a Gratificação pelo Desempenho em Atividades do Vapt Vupt, - GDVV - fará jus ao benefício até que se inicie a percepção do Bônus instituído pela Lei nº 18.601, de 03 de julho de 2014.

Art. 4º A concessão do benefício instituído pela Lei nº 18.601, de 03 de julho de 2014, somente ocorrerá após a Avaliação de Desempenho Individual realizada em um ciclo semestral que se iniciará a partir da publicação deste Regulamento.

Art. 5º O Bônus por Exercício de Serviços de Saúde será devido somente ao servidor ou empregado público no efetivo exercício da função de médico, na SEGPLAN, considerando-se, também, para esse fim, apenas os afastamentos em razão de:

I - férias;

II - luto;

III - licença-paternidade;

IV - casamento;

V - licença-maternidade;

VI - tratamento da própria saúde, até o limite de 120 (cento e vinte) dias.

§ 1º No caso dos afastamentos previstos neste artigo, o médico perceberá o valor do Bônus referente à última Avaliação de Desempenho Individual até que seja submetido a uma nova avaliação.

§ 2º Em se tratando de médico que não tenha sido avaliado anteriormente, não fará jus a qualquer Bônus por Exercício de Serviços de Saúde, até que seja iniciado um novo ciclo avaliatório.

Art. 6º A Avaliação de Desempenho Individual do médico que ingressar na Gerência de Saúde e Prevenção da SEGPLAN obedecerá à carência do ciclo de avaliação em andamento, entrando no próximo ciclo de avaliação.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA A CONCESSÃO DO BÔNUS POR EXERCÍCIO DE SERVIÇOS DE SAÚDE

Seção I

Da Avaliação e seus Objetivos

Art. 7º A Avaliação de Desempenho Individual como instrumento de aferição do desempenho do médico no exercício das atribuições do seu cargo, para percepção do Bônus por Exercício de Serviços de Saúde tem como objetivos primordiais:

I - aumentar o comprometimento para o alcance dos resultados organizacionais definidos pela Administração estadual;

II - reconhecer e valorizar o desempenho eficiente por meio de estímulo à produtividade e ao aprendizado contínuo;

III - acompanhar o desempenho do médico indicando eventuais necessidades de capacitação visando ao aperfeiçoamento de seu desempenho funcional.

Art. 8º Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo médico na execução de suas atividades, a partir de critérios predefinidos;

II - desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do médico;

III - competência: conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes correlacionadas, que afeta parte considerável da atividade de alguém, que se relaciona com seu desempenho, medido por padrões preestabelecidos, podendo ser melhorado por meio de treinamento e desenvolvimento;

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

V - ciclo de avaliação: período de tempo no qual o desempenho do médico é analisado pela chefia;

VI - apuração: momento posterior ao término do ciclo de avaliação, no qual é realizado o preenchimento dos formulários do processo avaliatório;

VII - *feedback*: informação a respeito do desempenho do médico avaliado, passada pela chefia apontando os pontos fortes e ressaltando os aspectos que devem ser melhorados;

VIII - chefia imediata: superior diretamente ligado ao médico, conforme estrutura organizacional da SEGPLAN;

IX - chefia mediata: superior diretamente ligado à chefia imediata do médico, conforme estrutura organizacional da SEGPLAN.

Seção II

Da Comissão

Art. 9º Fica instituída a Comissão de Avaliação de Desempenho Individual - composta por 05 (cinco) membros a seguir definidos:

I - 4 (quatro) representantes da GESPRES dentre os quais um será designado como presidente e outro como vice-presidente;

II - 1 (um) representante de outra unidade administrativa da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento - SEGPLAN.

§ 1º A Comissão de Avaliação de Desempenho Individual terá 3 (três) suplentes, que substituirão os titulares da CADI em seus afastamentos ou impedimentos legais.

§ 2º A Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento deverá dar publicidade aos atos de composição da Comissão.

§ 3º Os membros da Comissão serão designados em portaria e realizarão suas

atividades sem prejuízo de suas atribuições.

§ 4º Os membros da Comissão serão preferencialmente ocupantes de cargo efetivo, estáveis e deverão possuir escolaridade de nível superior.

§ 5º Os trabalhos da Comissão de Avaliação serão realizados quando estiverem presentes, pelo menos, o seu presidente e mais 2 (dois) membros.

§ 6º As decisões finais da Comissão de Avaliação de Desempenho Individual serão tomadas quando estiverem presentes todos os membros.

§ 7º O membro de Comissão de Avaliação não poderá participar de decisão de recurso próprio, em que for avaliador ou naquele em que o impetrante seja seu cônjuge, parente, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, na forma da legislação vigente.

§ 8º Na situação referida no § 7º o membro da Comissão será substituído pelo suplente.

Seção III

Do Modelo de Avaliação

Art. 10. A Avaliação de Desempenho Individual de que trata este Decreto terá foco em competências e compor-se-á:

I - autoavaliação: processo em que o médico avaliará o próprio desempenho;

II - avaliação pela chefia: processo em que a chefia imediata ou a mediata, em caso de ausência da primeira, por evento fortuito ou de força maior, avaliará o médico no desempenho de suas atribuições;

III - *feedback*: momento em que a chefia dará um retorno ao seu liderado sobre o resultado da avaliação, enfatizando os pontos fortes e os pontos de melhoria.

Art. 11. A Avaliação de Desempenho Individual será formalizada por meio de instrumentos distintos, a seguir especificados:

I - formulário de avaliação: instrumento para aferir o desempenho do médico por meio dos indicadores de desempenho, utilizado na aplicação da autoavaliação e da avaliação pela chefia;

II - relatório de desempenho individual: instrumento para consolidação do resultado da ADI.

Seção IV

Dos Indicadores de Desempenho

Art. 12. Os indicadores de desempenho serão os seguintes:

I - assiduidade: comparecimento diário e permanência do médico em seu local de trabalho;

II - pontualidade: cumprimento dos horários de entrada e saída;

III - conhecimento do trabalho: domínio e busca de aprimoramento dos conhecimentos necessários para o exercício de suas atividades;

IV - comportamento ético: agir de acordo com os preceitos éticos e profissionais;

V - comunicação: capacidade de se fazer entender e transmitir decisões fundamentadas em princípios médico-legais, sobre os assuntos submetidos à sua avaliação;

VI - conhecimento tecnológico: capacidade de desenvolver suas atividades utilizando sistemas de informática adotados para realização dos trabalhos;

VII - eficiência: capacidade de realizar o trabalho de forma correta fazendo o melhor uso possível do tempo e dos recursos materiais;

VIII - eficácia: capacidade de fazer aquilo que é preciso e certo para se alcançar determinado objetivo;

IX - prestatividade: capacidade de estar sempre apto a ajudar;

X - resiliência: capacidade de reagir de forma positiva diante de situações difíceis;

XI - relacionamento interpessoal: interação cortês com seus colegas de trabalho e participação de reuniões técnicas.

§ 1º Para os indicadores previstos nos incisos I e II deste artigo o controle será feito através do relatório mensal de frequência do médico na unidade administrativa.

§ 2º Para os indicadores previstos nos incisos III a XI deste artigo a avaliação consistirá na atribuição de pontos às questões descritas em cada indicador de desempenho, nos Anexos I e II sendo 0 (zero) para insuficiente, 2 (dois) para regular, 3 (três) para bom e 4 (quatro) para ótimo.

Seção V

Da Pontuação

Art. 13. A pontuação máxima que o médico poderá obter na Avaliação de Desempenho Individual será 100 (cem) pontos, observando-se os pesos ou escalas de pontuação estabelecidos e distribuídos da seguinte forma:

I - 20 (vinte) pontos para a autoavaliação;

II - 80 (oitenta) pontos para avaliação pela chefia.

Parágrafo único. O resultado final será calculado pela somatória entre as notas finais de cada anexo, compondo a nota final.

Art. 14. O avaliado dará ciência formal, antes do início do ciclo de avaliação, quanto aos comportamentos e/ou atividades pactuadas e, ao final, quanto aos resultados alcançados na sua avaliação de desempenho individual.

Seção VI

Da Concessão do Bônus

Art. 15. Respeitada a equivalência entre os valores do Bônus e a pontuação obtida pelo médico na Avaliação de Desempenho Individual firmada no art. 2º da Lei nº 18.601, de 03 de julho de 2014, o médico somente fará jus ao Bônus por Exercício de Serviços de Saúde se obtiver percentual mínimo de 70% (setenta por cento) de aproveitamento na ADI.

Parágrafo único. O Bônus por Exercício de Serviços de Saúde terá efeito a partir da homologação do resultado da Avaliação de Desempenho Individual.

Seção VII

Das Responsabilidades

Art. 16. Os envolvidos no processo de avaliação de desempenho individual são:

I - o Titular da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento - SEGPLAN;

II - a Comissão de Avaliação de Desempenho Individual - CADI;

III - a chefia imediata, ou quando for o caso, a chefia mediata dos médicos;

IV - a unidade de gestão de pessoas da SEGPLAN;

V - os médicos em exercício de serviços de saúde na SEGPLAN.

Art. 17. Cabe ao Titular da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento - SEGPLAN:

I - designar os membros e os suplentes da Comissão de Avaliação de Desempenho Individual e indicar dentre eles o presidente e o vice-presidente;

II - decidir em última instância recurso interposto contra o resultado da Avaliação de Desempenho Individual;

III - homologar o resultado da avaliação de desempenho individual.

Art. 18. É da competência da Comissão de Avaliação de Desempenho Individual - CADI:

I - elaborar o plano de ações para a aplicação da Avaliação de Desempenho Individual;

II - orientar a unidade de gestão de pessoas sobre a implementação do plano de ações;

III - acompanhar a sistemática de avaliação de desempenho;

IV - receber da unidade responsável pela gestão de pessoas os relatórios dos dados finais da Avaliação de Desempenho Individual;

V - apreciar e decidir recursos interpostos pelos médicos em face de divergências existentes no ato da avaliação funcional com objetividade e imparcialidade, no prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar do recebimento, prorrogáveis por igual período, mediante motivo justificado;

VI - requerer à unidade de gestão de pessoas os documentos do processo de avaliação de desempenho dos médicos que interpuserem recurso, quando necessário;

VII - cientificar o médico, por escrito ou eletronicamente, acerca da decisão referente ao resultado do recurso interposto e encaminhar à unidade de gestão de pessoas o processo e o parecer que fundamentou a decisão;

VIII - encaminhar ao Titular da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento minuta de portaria contendo o resultado final da Avaliação de Desempenho Individual para homologação;

IX - propor alterações no processo de avaliação de desempenho individual visando a melhoria contínua.

Parágrafo único. A elaboração do plano de ações deverá ser realizada com a participação da unidade de gestão de pessoas da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento.

Art. 19. Cabe à unidade de gestão de pessoas:

I - coordenar a aplicação dos procedimentos da Avaliação de Desempenho Individual orientando a chefia e médicos avaliados na implementação do processo;

II - promover a divulgação interna sobre o sistema de avaliação de desempenho individual e o seu cronograma;

III - providenciar para que a autoavaliação e avaliação pela chefia sejam realizadas de forma efetiva;

IV - promover treinamento do avaliador para viabilizar a implementação da avaliação de desempenho individual;

V - viabilizar e acompanhar a implementação da avaliação de desempenho individual;

VI - garantir o cumprimento do cronograma de execução do processo de avaliação de desempenho individual;

VII - receber os formulários de avaliação de desempenho individual preenchidos;

VIII - processar as avaliações de desempenho individual e encaminhar relatórios finais à chefia e à CADI;

IX - proceder ao escalonamento das notas das avaliações de desempenho individual;

X - registrar em dossiê o relatório final da avaliação de desempenho individual;

XI - fazer a inclusão do bônus na folha de pagamento após homologação.

Art. 20. Compete à chefia:

I - pactuar formalmente com os membros de sua equipe os comportamentos e resultados esperados, ao início de cada ciclo de avaliação, procedendo aos registros no sistema eletrônico, se houver;

II - avaliar cada médico, considerando todo o ciclo de avaliação, com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, a fim de eliminar a influência de efeitos emocionais e opiniões pessoais no processo de avaliação;

III - atribuir ao avaliado uma pontuação compatível com o seu desempenho no período de avaliação;

IV - dar o *feedback* ao médico avaliado dos resultados alcançados em sua ADI em até 5 (cinco) dias;

V - enviar para a unidade de gestão de pessoas os formulários de avaliação de desempenho individual, devidamente preenchidos no prazo estabelecido;

VI - receber recurso interposto contra a avaliação de desempenho individual e caso não o reconsidere, encaminhá-lo à Comissão de Avaliação de Desempenho Individual, devidamente justificado, em até 5 (cinco) dias.

Art. 21. Cabe aos médicos avaliados:

I - estar ciente de todas as orientações repassadas pela chefia;

II - preencher em tempo hábil o formulário de autoavaliação com rigor ético;

III - receber *feedbacks* e diligenciar para o seu desenvolvimento profissional.

Seção VIII Da Aplicação

Art. 22. A avaliação de desempenho individual será realizada por meio do preenchimento de formulários disponibilizados eletronicamente ou impressos conforme os Anexos I e II deste Decreto:

I - Anexo I - autoavaliação de desempenho;

II - Anexo II - avaliação de desempenho pela chefia.

§ 1º Os formulários de avaliação serão os mesmos para a autoavaliação e avaliação da chefia, sendo a nota final o resultado da soma das duas avaliações, considerando-se os pesos estabelecidos para cada uma delas conforme o artigo 13 deste Decreto.

§ 2º O médico que não preencher a autoavaliação no prazo estabelecido e apresentar o limite de até 3 (três) faltas justificadas neste período, poderá preencher a autoavaliação em seu retorno ao trabalho no prazo máximo de 2 (dois) dias devendo requerer junto a chefia, formulário para preenchimento.

§ 3º Na impossibilidade do médico, que esteja em efetivo exercício no ciclo avaliatório, preencher a sua autoavaliação em decorrência de usufruto de afastamento legal coincidente com o período de preenchimento da mesma, a pontuação a ela referente será revertida para a avaliação da chefia que terá peso de 100% (cem por cento).

§ 4º O médico que estiver em efetivo exercício e não preencher a autoavaliação em tempo hábil ficará sem a pontuação correspondente ao quesito citado.

Art. 23. Ao fim do período de realização da avaliação de desempenho individual será disponibilizado, ao médico, o acesso ao resultado de sua avaliação.

Seção IX Dos Recursos

Art. 24. Do resultado da avaliação de desempenho individual caberá recurso, devidamente justificado, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da ciência do avaliado.

Art. 25. O recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de até 05 (cinco) dias, o encaminhará, com a devida fundamentação, à Comissão de Avaliação de Desempenho Individual, para decisão.

Parágrafo único. Se houver reconsideração deverá ser retificado aquilo que foi objeto do recurso, devolvendo a avaliação modificada para a unidade de gestão de pessoas.

Art. 26. Do recurso que a CADI julgar improcedente caberá recurso no prazo de 05 (cinco) dias ao Titular da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento que o julgará em última instância.

Art. 27. Finalizado o processo, os formulários de avaliação de desempenho individual serão encaminhados para a unidade de gestão de pessoas para consolidação dos dados, registro em dossiê, inclusão do bônus na folha de pagamento e ações complementares.

Art. 28. O recurso tramitará no máximo por 3 (três) instâncias administrativas que são:

I - a chefia imediata, ou mediata, conforme o caso;

II - a Comissão de Avaliação de Desempenho Individual - CADI;

III - o Secretário de Estado de Gestão e Planejamento.

CAPÍTULO III **DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 29. Os avaliados receberão orientações da unidade de gestão de pessoas quanto à aplicação dos critérios, ao período, bem como às rotinas da Avaliação de Desempenho Individual.

Art. 30. A Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento dará publicidade à homologação e publicará no portal da transparência e nos meios de comunicação interna e/ou no Diário Oficial do Estado o resultado da Avaliação de Desempenho Individual contendo nome, pontuação e valor do bônus.

Art. 31. Ao término de cada ciclo avaliatório a unidade de gestão de pessoas deverá encaminhar à Secretaria Executiva do Conselho Estadual de Políticas Salariais e Recursos Humanos da Secretaria de Estado de Gestão e Planejamento os relatórios finais do processo avaliatório.

Art. 32. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

PALÁCIO DO GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS, em Goiânia, 1º de dezembro de 2014, 126º da República.

MARCONI FERREIRA PERILLO JÚNIOR

(D.O. de 05-12-2014)



**Download dos
Anexos**

Este texto não substitui o publicado no D.O. de 05-12-2014.

