



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

PROCESSO Nº: 114/2013

PARECER Nº: 1017/2015

INTERESSADO: ARY ALFREDO AZEVEDO

ASSUNTO : SERVIDOR. PRÊMIO DE DESEMPENHO INDIVIUAL. Lei Complementar estadual nº 1.158/2011. Vantagem concedida consoante resultado obtido em Processo de Avaliação de Desempenho Individual. Artigo 11 do Decreto estadual nº 57.780/2012. Ciclo de desempenho considerado de 1º de janeiro até 31 de dezembro de cada ano. Pagamento do respectivo PDI apurado através de prévia avaliação no ano seguinte. Servidor afastado em razão de licença acidente do trabalho durante todo o período do ciclo. Impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho Individual. Artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011. Servidores não perderão o direito à percepção do PDI nas situações de afastamentos considerados de efetivo exercício para todos os efeitos legais. Norma que deve ser interpretada para fins de concessão da vantagem, não de pagamento desta. Artigo 6º, parágrafo único, do Decreto estadual nº 57.781/2012. Aplicação de disposição regulamentar que melhor se adequa ao caso concreto. Prêmio de Desempenho Individual que deve ser concedido na proporção de 50% (cinquenta por cento). Providências quanto aos atos já praticados. Observações. Recomendações.

1. Em 1º de março de 2013, o interessado, servidor público estadual exercendo o cargo de Oficial Operacional da Secretaria da Administração Penitenciária, apresentou requerimento, juntado à fl. 05, solicitando esclarecimentos quanto ao fato de não ter recebido o Prêmio de Desempenho Individual – PDI do período em que suas licenças saúde, referentes ao ano de 2011, foram transformadas em licenças acidente de trabalho, o que se deu em 2012.

2. A respeito, o núcleo de pessoal da Coordenadoria de Unidades Prisionais da Região Noroeste do Estado – Penitenciária “Nelson Marcondes do Amaral” informou que:



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

“Conforme certidão de SINISTRO N° (...) de 29.10.2009 e Comunicação de Acidente de Trabalho – CAT n° (...), o servidor acima identificado, em 23.10.2009, foi vítima de atropelamento ocasionado por uma motocicleta, no percurso da residência para o trabalho.

(...) Desde o ocorrido o servidor vem solicitando licenças saúde que são convertidas para acidente de trabalho, conforme publicações anexas.

No ano de 2012, iniciou o processo de avaliação de desempenho individual referente ao ciclo de 01.01.2011 a 31.12.2011, que prevê em seu artigo 11, §1º, do Decreto 57.780/12:

‘Artigo 11 - 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 de cada ano.

§ 1º - Serão avaliados os servidores que contarem com, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o "caput" deste artigo.’

*Em 2011 o servidor contou com **menos de 180 dias** de efetivo exercício, tendo em vista que as licenças saúde dos períodos de 15.06 a 22.06.2011, de 23.06.2011 a 27.07.2011, de 29.07 a 25.10.2011 e de 26.10.2011 a 23.01.2012, foram convertidas para acidente de trabalho somente em 15.11.2012, deixando de ser avaliado por não atender o previsto no Decreto acima descrito e conseqüente (sic) não recebe o PDI.” (fl. 06, negrito no original).*

3. As cópias de documentos juntadas às fls. 07/87 buscam comprovar as afirmações acima apresentadas, tendo, com isso, se formado os



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

autos que, consoante fl. 88, seguiram à Coordenadoria de Unidades Prisionais da Região Noroeste do Estado.

4. O Centro de Recursos Humanos daquela Coordenadoria entendeu estar a situação enquadrada no § 2º do artigo 11, do Decreto estadual nº 57.780/2012, porquanto a licença concedida para servidor quando acidentado no exercício de suas atribuições é, consoante previsto no artigo 78, inciso VI, da Lei estadual nº 10.261/1968, considerada “efetivo exercício” para todos os efeitos legais, razão porque acatada foi a proposta de remessa dos autos ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria da Administração Penitenciária (fls. 89/90).

5. A Informação CCRP nº 09/2013, fls. 91/94, após breve relato, trouxe o seguinte entendimento:

“(...) Como podemos observar, de acordo com a legislação, o período enquadrado como Licença Acidente de Trabalho é considerado como de efetivo exercício para fins de aplicação da Avaliação de Desempenho.

*Partindo desse princípio, **podemos concluir que, com a conversão da Licença Saúde em Licença Acidente de Trabalho o servidor obteve no ano de 2011 mais de 180 dias de efetivo exercício, conforme demonstrado na ficha 100 às fls. 83, preenchendo, portanto, os requisitos para participar do processo de Avaliação de Desempenho.***” (destaques nossos).

5.1. Não obstante, frente às orientações gerais da Unidade Central de Recursos Humanos no que se refere ao período em que o processo de Avaliação de Desempenho Individual deveria ocorrer, aquele órgão setorial de pessoal entendeu necessária a submissão da matéria à UCRH, nos seguintes termos:



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

“(...) Contudo, para o processo de Avaliação de Desempenho Individual referente ao ciclo de desempenho de 2011 ficou estabelecido no item 11 da Instrução UCRH nº 02/2012 que sua aplicação deveria ocorrer na segunda quinzena do mês de abril e primeira quinzena do mês de maio de 2012.

Ocorre que, ao apurar a frequência do servidor verificou-se que não preenchia o requisito de 180 dias de efetivo exercício visto que, ainda não tinha ocorrido a conversão de todos os períodos da Licença Saúde em Licença Acidente de Trabalho, pois uma parte da conversão foi publicada em 02.07.2011 e o restante somente em 15.11.2012, ou seja, bem após o período estipulado para a aplicação da Avaliação de Desempenho.

Assim, tendo em vista que a conversão ocorreu de forma demasiadamente demorada, o servidor ficou prejudicado, pois deixou de participar do processo de Avaliação de Desempenho Individual e, conseqüentemente, a partir de 01.08.2012 deixou de receber o Prêmio de Desempenho Individual – PDI.

Diante do informado, a unidade de classificação nos questionou se, mesmo fora do prazo, poderia proceder à aplicação da Avaliação de Desempenho referente ao ciclo de desempenho de 2011 ao servidor, bem como a concessão do Prêmio de Desempenho Individual – PDI nos termos do artigo 4º da Lei Complementar nº 1.158/2011, tendo em vista que o mesmo foi prejudicado pela morosidade da conversão da Licença Saúde em Licença Acidente de Trabalho, o que impediu que o mesmo preenchesse o requisito de frequência no prazo estipulado.



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

(...) Diante do informado, propomos o encaminhamento do presente à Unidade Central de Recursos Humanos (...) para análise e manifestação.” (grifos nossos).

6. Antes da apreciação da situação, o órgão central de pessoal solicitou, por mensagem eletrônica¹, alguns esclarecimentos, atinentes, porém, a períodos de avaliação e recebimento do PDI diversos daquele a que a dúvida aqui se refere². Questionou o fato de o servidor ter sido **muito** bem avaliado mesmo estando afastado, o que propiciou o recebimento de PDI na proporção de 80% (oitenta por cento).

6.1. Admitindo a existência de erro em relação ao pagamento do PDI a partir de agosto de 2013, o que contrariaria o artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011, o órgão de pessoal da Secretaria da Administração Penitenciária informou que alertou e orientou a unidade a realizar o acerto na folha mediante o lançamento de código correspondente à “perda do PDI – LS” durante todo o período (fl. 105).

6.2. Quanto ao fato do desempenho do servidor ter sido avaliado mesmo estando este afastado, o órgão setorial de pessoal alegou que:

“(...) em relação à avaliação de desempenho de 2013 (ciclo 2012) (...) a legislação vigente não impede que o servidor em Licença Acidente de Trabalho – LAT seja avaliado. Assim, considerando que no DOE de 15.11.2012 o servidor teve o período de 01.01 a 06.07.2012 convertido para Licença Acidente de Trabalho – LAT, no período de aplicação dos

¹Fl. 106.

²A discussão iniciada gira em torno do período de avaliação de 01.01.2011 a 31.12.2011, para o qual a avaliação de desempenho individual deveria ocorrer entre a segunda quinzena do mês de abril e primeira quinzena do mês de maio de 2012, mas que teve a conversão de licença saúde em licença acidente de trabalho deferida somente em 15.12.2012. No que se refere aos períodos questionados pela UCRH na mensagem eletrônica, essa conversão ocorreu em tempo hábil, isto é, a avaliação de desempenho individual, no que se refere à frequência, teve por fundamento afastamento decorrente de acidente de trabalho e não em razão de licença saúde.



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

instrumentos de avaliação o mesmo contava com o tempo necessário para ser avaliado (180 dias de efetivo exercício), então, a unidade realizou a avaliação do servidor resultando no percentual de 80%.” (fl. 105 vº).

7. Trazidos esses elementos, sobreveio a Informação UCRH nº 44/2014, fls. 107/112, que, inicialmente, identificou o que é o Prêmio de Desempenho Individual – PDI e o que é a Avaliação de Desempenho Individual - ADI, onde o primeiro é a remuneração variável que é paga com base no resultado da segunda, que se cuida, então, de *“uma ferramenta para administrar e medir a efetividade dos profissionais no ambiente de trabalho”*, devendo, segundo o entendimento esposado, encerrar o julgamento da execução das atividades reais do servidor, não sendo possível nessa avaliação considerar qualquer evento ficto. Sinteticamente: o PDI *“é um ato de compensação pelo bom desempenho”* e a ADI *“é um método de aferir o desempenho”*.

7.1. Sob esse ângulo, o órgão central de pessoal entende que a questão não está na aplicação da ADI fora do prazo, mas na inadequação do disposto no § 2º do artigo 11 do Decreto estadual nº 57.780/2012 frente à finalidade da ADI, que é avaliar as ações **efetivamente** realizadas pelo servidor, não havendo como se considerar desempenho “ficto”.

7.2. Sustenta a UCRH que:

*“(…) o entendimento de que o servidor foi prejudicado pela morosidade da conversão da licença para tratamento de saúde para licença acidente de trabalho, que impediu que o servidor preenchesse requisito de frequência necessário, portanto, não procede. (...) a frequência não pode ser considerada o requisito para avaliação de desempenho. **O requisito mínimo, na verdade, é ter existido desempenho.**”*

7.3. Acrescenta-se, ainda, que:



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

“(...) qualquer pontuação atribuída diferente de ‘0’ incorreria, necessariamente, em vício da avaliação e desonestidade por parte do avaliador. Isto significa que se o gestor atribuir outra pontuação que não ‘0’ estará afrontando um princípio constitucional – da eficiência -, e agindo com desonestidade, que não é aceitável em um gestor público (...). Assim, para evitar desvios da finalidade da administração e tendo em vista o exposto, será proposta alteração do atual regulamento da avaliação de desempenho, acabando com o tempo ‘ficto’.”

7.4. Por fim, a manifestação apresenta proposta de submissão da matéria à, então, Consultoria Jurídica da Secretaria de Gestão Pública para solução dos seguintes questionamentos:

“1. O servidor em licença para tratamento de saúde, convertida em licença acidente de trabalho, deverá ser avaliado? Se sim, como justificar a avaliação de desempenho de um servidor que não teve desempenho?”

2. O servidor que está em licença para tratamento de saúde e esta é convertida em licença acidente de trabalho poderá ter concedido o Prêmio de Desempenho Individual – PDI? Se sim, em qual percentual, já que não há previsão expressa em nenhum normativo?”

3. No caso em questão, o servidor, mesmo não tendo exercício real – isto é, não produziu desempenho – foi avaliado e teve pontuação atribuída na proporção de 80%. Tendo em vista que a atribuição de nota foi eivada de vícios o que se deve fazer? Deve-se suspender o pagamento do prêmio na proporção atual? A chefia deve ser advertida pela ocorrência?”



7.5. Acolhida a manifestação pela Senhora Coordenadora da UCRH (fl. 113), os autos seguiram, por intermédio da Chefia de Gabinete da então Secretaria de Gestão Pública, àquele órgão jurídico-consultivo (fl. 14).

7.6. Considerando, porém, as alterações encetadas pelo Senhor Governador do Estado, a análise, nesta oportunidade, será realizada pela CJ/SPG³.

É o longo, porém necessário, relatório. Opino.

8. Preliminarmente, anoto que, em razão do acúmulo de serviço existente na extinta Consultoria Jurídica da Secretaria de Gestão Pública, a análise da questão somente agora se fez possível.

9. Como se observa dos elementos trazidos aos autos, a questão inicialmente abordada pela origem (Secretaria da Administração Penitenciária) teve seus liames alterados quando da análise realizada pela Unidade Central de Recursos Humanos.

9.1. Se inicialmente a indagação era simplesmente em razão da possibilidade ou não de se realizar avaliação de desempenho extemporânea para fins de pagamento do Prêmio de Desempenho Individual, agora a dúvida levantada se refere à possibilidade ou não de se considerar para tanto o *tempo ficto*, trazendo a UCRH o entendimento segundo o qual “*para se avaliar o desempenho é preciso estar em efetivo exercício – exercício real (...) o efetivo exercício para se avaliar o desempenho NÃO pode ser ficto, pressupõe ações realizadas efetivamente*”.

³Decreto estadual nº 61.035, de 01 de janeiro de 2015 – “*Artigo 8º - Ficam extintas as seguintes unidades da Secretaria de Gestão Pública: (...) VI - a Consultoria Jurídica; (...) Artigo 5º - Ficam transferidos, com seus bens móveis, equipamentos, cargos, funções-atividades, empregos públicos, direitos, obrigações e acervo: (...) III- para a Secretaria de Planejamento e Gestão: (...) b) da Secretaria de Gestão Pública: (...) 5. a Unidade Central de Recursos Humanos, inclusive com o Departamento de Perícias Médicas do Estado – DPME de que trata o Decreto nº 52.724, de 15 de fevereiro de 2008;*”.



10. A Unidade Central de Recursos Humanos parte dessa premissa para **afastar a avaliação de desempenho** nos períodos em que, apesar de estar o servidor ausente do serviço, **a lei os considera como de efetivo exercício**. A conclusão em relação à Avaliação de Desempenho Individual, regulada pelo Decreto estadual nº 57.780/2012, está, de fato, escorreita, sem exercício de fato não há como realizar a ADI.

10.1. Não obstante, **a falta de avaliação referente a ciclo de desempenho** (por exemplo, 01/01/2011 a 31/12/2011) em que o servidor esteve **ausente em razão de licença acidente de trabalho** (ou outra situação considerada por lei de efetivo exercício) **não retira deste servidor o direito ao recebimento do “Prêmio de Desempenho Individual” referente àquele ciclo e que deverá ser pago no ano seguinte** (no exemplo, 2012).

11. Como bem destacado pelo órgão central de pessoal, a “Avaliação de Desempenho Individual” não se confunde com o “Prêmio de Desempenho Individual”, vantagem instituída pela Lei Complementar estadual nº 1.158/2011, que, em seu artigo 7º, expressamente dispõe, *in verbis*:

*“Artigo 7º - Os servidores abrangidos por esta lei complementar **não perderão o direito à percepção do PDI nas situações de afastamentos considerados de efetivo exercício para todos os efeitos legais e nos casos de licença para tratamento de saúde, no limite de 90 (noventa) dias por ano.**”*
(grifos e destaques nossos).

11.1. Perceba-se, inicialmente, que o dispositivo se destina a garantir que ao **servidor ausente do serviço, durante determinado ciclo de desempenho** (por exemplo, 01.01.2012 a 31.12.2012), **em razão de afastamento considerado efetivo exercício e licença médica até 90 (noventa) dias**, ainda que sem



possibilidade de ser avaliado⁴, **tenha direito ao recebimento do “Prêmio de Desempenho Individual” correspondente** (pago, no exemplo, em 2012).

12. A leitura segundo a qual a norma se refere **ao pagamento do PDI e não ao correspondente ciclo de desempenho** me parece inadequada, porquanto não é plausível que o “prêmio”, já adquirido em relação a ciclo passado (ainda, 01.01.2012 a 31.12.2011), deixe de ser recebido pelo servidor por ausências ao serviço⁵ durante o período de seu pagamento (ano 2012), período este que, por certo, se constitui em outro ciclo de desempenho (01.01.2012 a 31.12.2012) no qual, então, essas ausências devem ser consideradas para a apuração do PDI do ano seguinte (2013).

12.1. Assim, antes de adentrar propriamente na questão trazida pela Administração, considerando o entendimento ora esposado, observo que a **providência aventada à fl. 105, item 2**, no sentido de não ser devido o PDI (ciclo 2012, pago em 2013) ao servidor a partir do 91º dia de sua licença saúde daquele ano (2013), **não me parece correta**, vez que esse “prêmio” se refere ao ano anterior (2012), não podendo haver prejuízo duplo àquele que tem ausências desse tipo durante um ciclo (2013). Significa dizer que a avaliação (se houver) do ciclo de desempenho de 01.1.2013 a 31.12.2013 levará em conta as faltas desse período⁶, não se admitindo que também em razão dessas faltas o servidor deixe de receber o PDI do ciclo de 2012.

13. Seguindo nessa linha de argumentação, tem-se que é **em razão da lei que resta garantido o direito à percepção do “Prêmio de Desempenho Individual”** àqueles servidores que registram períodos de afastamentos considerados de efetivo exercício para todos os efeitos legais, percepção essa no sentido de aquisição do direito⁷ e não de pagamento do PDI.

⁴Para os casos em que não houve nenhum comparecimento durante o ciclo.

⁵ A partir do 91º dia de licença para tratamento de saúde.

⁶Com PDI a ser pago em 2014.

⁷Por isso se refere ao ciclo de desempenho, período, pode-se dizer, aquisitivo da vantagem e que dá



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

14. Portanto, frente ao estabelecido na norma legal instituidora do benefício, cumpre à Administração aplicar as regras regulamentares existentes de acordo com cada situação fática concreta, levando em conta a possibilidade ou não de ser efetivamente realizada a “Avaliação de Desempenho Individual”, a fim de se aferir, não se o PDI é devido ou não, porquanto o artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011 já impõe o seu pagamento, mas qual o percentual a ser pago.

15. No caso do interessado, a dúvida se instaura em relação a período em que, **durante todo o ciclo de avaliação de desempenho**, o servidor esteve **afastado em razão de licença acidente de trabalho** que, consoante disposto no artigo 78, inciso VI, da Lei estadual nº 10.261/1968⁸, é considerada de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

15.1. Ora, para cumprimento do artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011, deve-se buscar na regulamentação da vantagem dispositivo que se adeque ao caso, de modo que o servidor não perca o direito ao PDI em razão de afastamento considerado de efetivo exercício para todos os efeitos legais.

15.2. Nessa seara, entendo que não é possível a realização da “Avaliação de Desempenho Individual”, porquanto não se avalia desempenho de quem não exerceu nenhum serviço, nem mesmo para atribuir nota zero.

15.3. Por essa razão, ainda que se pudesse cogitar da aplicação do disposto no artigo 11, §§ 1º e 2º, do Decreto estadual nº 57.780/2012⁹,
origem à sua concessão.

⁸Lei Complementar estadual nº 10.261/1968 - “Artigo 78 - Serão considerados de efetivo exercício, para todos os efeitos legais, os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de: (...) VI - licença quando acidentado no exercício de suas atribuições ou atacado de doença profissional;”.

⁹Decreto estadual nº 57.780/2012 – “Artigo 11 - 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 de cada ano. § 1º - Serão avaliados os servidores que contarem com, no mínimo, 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o "caput" deste artigo. § 2º - São considerados



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

uma vez que o servidor conta com mais de 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício durante o **ciclo de desempenho** que correspondente à **avaliação**, esta **se mostra inviável frente a não verificação de atividades por parte do interessado nesse período.**

15.4. Partindo, então, da impossibilidade de realização da “Avaliação de Desempenho Individual” e da necessidade, repita-se, de observar o disposto no artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011, entendo que a norma regulamentar que melhor se amolda ao atendimento da lei na presente situação é o parágrafo único do artigo 6º do Decreto estadual nº 57.781/2012, com a redação dada pelo Decreto estadual nº 59.796, de 22 de novembro de 2013, *in verbis*:

*“Artigo 6º - Até que seja submetido ao primeiro processo de Avaliação de Desempenho Individual, ao servidor ingressante nas classes regidas pela Lei Complementar nº 1.080, de 17 de dezembro de 2008, **será concedido o Prêmio de Desempenho Individual - PDI na proporção de 50% (cinquenta por cento)**, observada a jornada de trabalho a que estiver sujeito e os demais critérios estabelecidos na Lei Complementar nº 1.158, de 2 de dezembro de 2011.*

Parágrafo único - O disposto neste artigo aplica-se ao servidor que não conte com Avaliação de Desempenho Individual - ADI no ciclo correspondente ao do pagamento do Prêmio de Desempenho Individual - PDI, por ocasião do seu retorno à origem.”¹⁰.

como efetivo exercício para fins do disposto neste artigo: 1. os afastamentos de que tratam o artigo 78 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, e o artigo 16 da Lei nº 500, de 13 de novembro de 1974; 2. o afastamento de que tratam os artigos 65 e 66 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, sem prejuízo de vencimentos, desde que junto a órgãos da Administração Direta ou Autárquica do Estado de São Paulo; 3. o afastamento de que trata a Lei Complementar nº 367, de 14 de dezembro de 1984, alterada pela Lei Complementar nº 1.054, de 7 de julho de 2008. § 3º - Não serão avaliados os servidores que contarem com menos de 180 (cento e oitenta) dias de efetivo exercício no ciclo de que trata o "caput" deste artigo, devendo neste caso ser registrado no processo individual de avaliação do servidor o motivo do impedimento.”.



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

15.5. Sendo assim, em relação ao ciclo de desempenho em que o servidor esteve afastado face à concessão de licença acidente de trabalho, corresponde o direito ao recebimento do “Prêmio de Desempenho Individual” na proporção de 50% (cinquenta por cento).

16. Respondendo, objetivamente, aos questionamentos formulados pela Unidade Central de Recursos Humanos em relação ao caso específico destes autos, temos que:

1. Não deverá haver avaliação de desempenho se durante **todo** o ciclo de desempenho, considerado para pagamento do PDI, o servidor se encontrava em licença acidente de trabalho, uma vez que nenhuma atividade foi por este desenvolvida.
2. A conversão de licença para tratamento de saúde para licença acidente de trabalho, **durante o ciclo de desempenho** (período aquisitivo do prêmio), implica na consideração dos dias em que o servidor esteve ausente como de **efetivo exercício para todos os efeitos legais, devendo**, nos termos do artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011, **ser concedido o PDI na proporção, no caso, de 50% (cinquenta por cento)**, com fundamento no **parágrafo único do artigo 6º do Decreto estadual nº 57.781/2012, com a redação dada pelo Decreto estadual nº 59.796/2013**.
3. Considerando o tempo decorrido, não há que se falar, neste momento, em suspensão do pagamento do PDI na proporção que, equivocadamente, foi atribuída, qual seja, 80%. Neste momento cabe à origem iniciar procedimento de invalidação da avaliação realizada, com ciência ao interessado, dando oportunidade a este para manifestação. Verificada a exata caracterização dos fatos, a anulação da avaliação é de rigor, com a aplicação do disposto no parágrafo único do artigo 6º do Decreto estadual nº 57.781/2012, com a redação

¹⁰Apesar da redação não ser a mais adequada, este é o dispositivo regulamentar que melhor se coaduna com as disposições da lei, na medida em que traz situação onde não houve a ADI e o servidor encontra-se afastado, certamente afastamento considerado efetivo exercício para todos os efeitos legais.



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

dada pelo Decreto estadual nº 59.796/2013, atribuindo-se o percentual de 50% (cinquenta por cento) do PDI ao ciclo em que o servidor esteve, durante todo o período, afastado em razão da concessão de licença acidente de trabalho. Calculada a diferença, caberá a reposição das quantias indevidamente pagas a maior nesse período. No que se refere à atuação do avaliador, entendo que, face à redação da regulamentação (que merece aperfeiçoamento), a chefia laborou em erro escusável, porém, há que ser avaliada a motivação eventualmente existente para a atribuição de percentual tão elevado no período da licença acidente de trabalho do servidor/interessado.

17. Com estas considerações, proponho o encaminhamento dos autos ao Senhor Chefe de Gabinete para ciência e envio à Unidade Central de Recursos Humanos para conhecimento e eventuais providências que entender cabíveis no que tange à orientação geral dos demais órgãos setoriais de pessoal a respeito da matéria, devolvendo-se, ao final, à origem para as providências necessárias no caso específico.

É o Parecer.

CJ/SPG, 9 de Outubro de 2015.

CELIA ALMENDRA RODRIGUES
PROCURADORA DO ESTADO



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

PROCESSO : 114/2013

INTERESSADO: ARY ALFREDO AZEVEDO

EMENTA: **SERVIDOR. PRÊMIO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL.** Lei Complementar estadual nº 1.158/2011. Vantagem concedida consoante resultado obtido em Processo de Avaliação de Desempenho Individual. Artigo 11 do Decreto estadual nº 57.780/2012. Ciclo de desempenho considerado de 1º de janeiro até 31 de dezembro de cada ano. Pagamento do respectivo PDI apurado através de prévia avaliação no ano seguinte. Servidor afastado em razão de licença acidente do trabalho durante todo o período do ciclo. Impossibilidade de realização da Avaliação de Desempenho Individual. Artigo 7º da Lei Complementar estadual nº 1.158/2011. Servidores não perderão o direito à percepção do PDI nas situações de afastamentos considerados de efetivo exercício para todos os efeitos legais. Norma que deve ser interpretada para fins de concessão da vantagem, não de pagamento desta. Artigo 6º, parágrafo único, do Decreto estadual nº 57.781/2012. Aplicação de disposição regulamentar que melhor se adequa ao caso concreto. Prêmio de Desempenho Individual que deve ser concedido na proporção de 50% (cinquenta por cento). Providências quanto aos atos já praticados. Observações. Recomendações.

1. Aprovo o Parecer CJ-SPG nº 1017/2015 .



Governo do Estado de São Paulo
SECRETARIA DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
Consultoria Jurídica

2. Encaminhem-se os autos à Chefia de Gabinete para ciência, com proposta de remessa dos autos à Unidade Central de Recursos Humanos e, posteriormente, à origem, para as providências cabíveis.

CJ-SPG, 9 de Outubro de 2015

SILVIO ROMERO PINTO RODRIGUES JUNIOR
PROCURADOR DO ESTADO
CHEFE DA CJ/SPG