



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

DECRETO Nº 4.885, de 17 de outubro de 2006.

"Aprova o Regulamento da Avaliação de Desempenho de Professores e Pedagogos em estágio probatório do Magistério Público Municipal de Ferraz de Vasconcelos."

JORGE ABISSAMRA, Prefeito do Município de Ferraz de Vasconcelos, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei;

D E C R E T A:

CAPÍTULO I

DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, designada pelo Prefeito de Ferraz de Vasconcelos, a que se referem os artigos 28 e seguintes da Lei Complementar 167/2005 reunir-se-á anualmente a fim de:

- I. Solicitar ao Departamento de Recursos Humanos, a identificação dos servidores submetidos ao estágio probatório;
- II. Apurar os resultados dos formulários de avaliação de desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;
- III. Elaborar e divulgar a listagem final dos servidores avaliados;
- IV. Decidir sobre os recursos manifestados contra os atos previstos neste Decreto;
- V. Preparar o relatório final dos trabalhos da Comissão e encaminhá-lo ao Prefeito Municipal.

Art. 2º - Caberá ao órgão de Recursos Humanos:

- I. Apurar os servidores submetidos ao estágio probatório;
- II. Providenciar o preenchimento do item identificação nos formulários de avaliação de desempenho;
- III. Proceder à distribuição e o recolhimento dos formulários de avaliação de desempenho às chefias e aos servidores;
- IV. Tomar as medidas cabíveis para que os formulários de avaliação sejam desenvolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;
- V. Analisar, em parceria com a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, resultados que possam evidenciar possíveis falhas durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores que se encontre em estágio probatório;
- VI. Definir as diretrizes para a ambientação dos servidores em estágio probatório.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.2

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 3º – A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será baseada nos fatores de desempenho previstos no item 3 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 4º – A avaliação dos servidores em estágio probatório será realizada anualmente, pela chefia imediata ou, em caso de rodízio do servidor, pela chefia a qual ficou subordinado por maior período de tempo, em formulário específico, totalizando três avaliações. .

Parágrafo Único-O resultado final da avaliação de desempenho deverá ser submetido à homologação da autoridade competente.

Art. 5º - Será considerado exonerado o servidor em estágio probatório que receber:

- I** – um conceito de desempenho insatisfatório, ou
- II**- dois conceitos de desempenho regular

Parágrafo Único – O servidor em estágio probatório não adquirirá estabilidade no serviço público enquanto não for avaliado, ao menos uma vez, pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO III

DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 6º - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será composta por três servidores, sendo dois estáveis, todos de nível hierárquico não inferior ao do servidor avaliado, com pelo menos três anos de exercício no cargo ao qual o avaliado esteja vinculado.

§ 1º. - Caso não seja possível compor a Comissão conforme determina o *caput* deste artigo, poderá ser designado como membro da Comissão servidor efetivo de outra unidade administrativa em cargo compatível e superior ao avaliado, ou em face dessa impossibilidade a autoridade competente adotará as providências com vistas a se compor essa Comissão.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.3

Art. 7º - O servidor avaliado será notificado do conceito que lhe foi atribuído, podendo no prazo de 10 (dez) dias apresentar pedido de reconsideração dirigido a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho que o avaliou, o qual deverá ser decidido em igual período.

§ 1º - Da decisão da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será feita nova notificação ao servidor avaliado.

§ 2º - Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso encaminhado ao Prefeito, de ofício ou voluntário no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do conceito de desempenho atribuído ao servidor, o qual decidirá em 30 (trinta) dias, sendo esta decisão irrecorrível administrativamente.

§ 3º - É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação de seu desempenho.

CAPÍTULO IV

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO E DESEMPENHO

Art. 8º Durante o período de estágio probatório, os servidores serão submetidos a avaliações de desempenho quanto à aptidão e capacidade para o desempenho do cargo, observando-se os seguintes fatores que deverão constar do formulário de avaliação:

- I. A qualidade do trabalho;
- II. Iniciativa;
- III. Criatividade;
- IV. Competência interpessoal;
- V. Responsabilidade com o trabalho;
- VI. Zelo por equipamentos e materiais;
- VII. Aproveitamento em programas de capacitação;
- VIII. Foco no Educando;
- IX. Relações com a comunidade;
- X. Assiduidade e Pontualidade

§ 1º - Os fatores de desempenho foram definidos considerando-se o Estatuto dos Servidores Públicos do Município e do Magistério Público Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

§ 2º - Os fatores de desempenho e suas respectivas definições são os que se encontram no item 3 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.4

§ 3º - O formulário de avaliação de desempenho é o que se encontra no item 7 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

§ 4º - Os pesos atribuídos aos fatores são os que constam do item 5 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 9º - Para cada fator de desempenho correspondem 4 (quatro) graus que representam as dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização do trabalho.

Parágrafo Único - Os graus e suas definições são os descritos no item 4 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

CAPÍTULO V

DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10º - O preenchimento do formulário de avaliação de desempenho será pela chefia imediata a qual o servidor estiver subordinado e pelo próprio avaliado.

§ 1º - Para que a chefia imediata possa avaliar o desempenho do servidor é necessário que a mesma esteja exercendo suas funções por um período igual ou superior a 6 meses.

§ 2º - Caso o servidor esteja lotado em um órgão cuja chefia esteja ocupada há um período inferior ao estabelecido no parágrafo anterior, será avaliado pelo chefe do órgão hierarquicamente superior.

§ 3º - Não havendo na estrutura do órgão em que o servidor estiver lotado, chefia que esteja exercendo suas funções há pelo menos 6 (seis) meses, a Comissão deverá indicar o avaliador, que será designado pelo Prefeito.

§ 4º - Os servidores cedidos a Órgãos integrantes da estrutura administrativa da Prefeitura serão avaliados pelas chefias imediatas dos respectivos Órgãos.

Art. 11º - Os avaliadores deverão:

- I. Atribuir, ao servidor avaliado, um grau para cada fator, compatível com o desempenho demonstrado, preenchendo no formulário de avaliação de desempenho o campo destinado para tal fim.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.5

- II. Avaliar cada servidor com objetividade, limitando-se á observação e à análise do seu desempenho, no sentido de eliminar a influência de efeitos emocionais e opiniões no processo de avaliação.
- III. Discutir com o servidor avaliado os resultados da avaliação realizada visando obter consenso entre os resultados da avaliação efetuada por ele e a auto-avaliação feita pelo servidor.
- IV. Encaminhar os formulários de avaliação de desempenho devidamente preenchidos e assinados à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data de recebimento do respectivo formulário.

§ 1º - Será considerada substancial a divergência, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado), que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho.

§ 2º - Na hipótese de divergência substancial entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado), a Comissão deverá solicitar a chefia imediatamente superior a do avaliador, nova avaliação.

§ 3º - Havendo, entre o avaliador e o avaliado, divergência até o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho, prevalecerá à avaliação efetuada pela chefia.

Art. 12º– Os avaliados deverão:

- I. Atribuir a si próprio um grau para cada fator, compatível com o seu desempenho demonstrado no período, preenchendo no formulário de avaliação de desempenho o campo destinado para tal fim.
- II. Avaliar-se com objetividade, limitando-se á observação e a análise do seu desempenho real, e não o desempenho que poderia ter alcançado.
- III. Discutir com sua chefia (avaliador) os resultados da avaliação visando obter consenso entre os resultados de sua auto-avaliação e a avaliação efetuada pela chefia (avaliador).

Art. 13º – A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho deverá:

- I. Orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e operacionalização da avaliação de desempenho;



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.6

- II. Apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando o total de pontos obtido e o respectivo conceito final da avaliação de desempenho do servidor no formulário de avaliação de desempenho de acordo com a tabela de pontos prevista no item 6 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.
- III. Convocar os avaliadores para prestarem esclarecimentos, caso se constatem falhas, distorções ou divergências substanciais e determinar a realização de nova avaliação, se for o caso.

Art. 14 – Aplicam-se aos servidores do magistério em estágio probatório, no que couber, o disposto neste regulamento e demais disposições previstas no Estatuto e Plano de Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal e no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

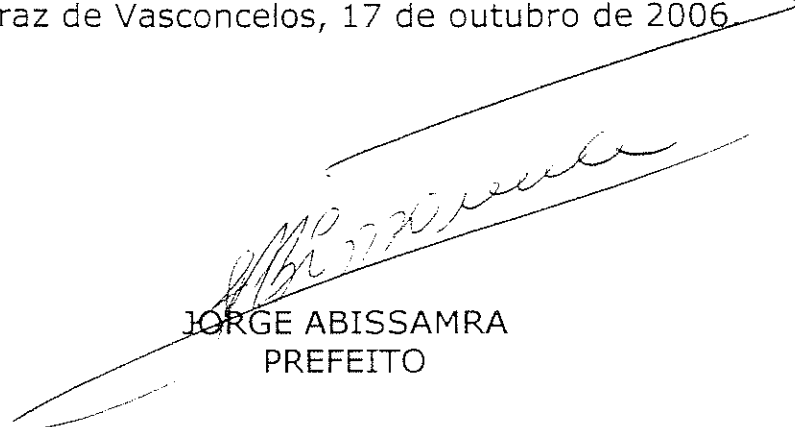
CAPITULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15 - Constitui parte integrante deste Regulamento o Anexo – Sistema de Avaliação de Desempenho, que o acompanha.

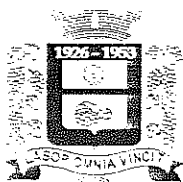
Art. 16 – Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Ferraz de Vasconcelos, 17 de outubro de 2006


JORGE ABISSAMRA
PREFEITO

Registrado na Secretaria Municipal de Administração e publicado no Quadro de Editais do Paço Municipal na mesma data.


ROSELI MORILLA BAPTISTA DOS SANTOS
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO



ANEXO

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFESSORES E PEDAGOGOS EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE FERRAZ DE VASCONCELOS

1 – OBJETIVO

O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores da Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos foi concebido a fim de possibilitar a avaliação dos servidores que se encontre em estágio probatório.

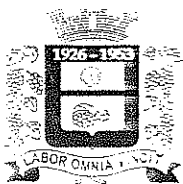
2 – OBJETIVOS

2.1 Geral

Avaliar o desempenho dos Professores e Pedagogos em estágio probatório.

2.2 Específicos

- Servir de base para o crescimento profissional e pessoal dos servidores, bem como para a geração de resultados almejados pela Prefeitura.
- Definir, acompanhar e avaliar a contribuição do servidor para a Prefeitura.
- Fornecer ao servidor orientações que o ajudem a melhorar seu desempenho.
- Subsidiar as ações da Prefeitura quanto à capacitação, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.
- Gerar informações básicas para outros tipos de movimentação funcional do servidor na Prefeitura.



Decreto nº 4.885/2006 – fls. 8

3 – FATORES DE DESEMPENHO PARA OS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Os fatores de desempenho representam as dimensões do trabalho a ser realizado e foram definidos considerando-se o Estatuto do Servidor Público Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

- I. Qualidade do Trabalho – Competência para realizar o trabalho mediante a aplicação correta e adequada dos conhecimentos requeridos pela natureza do trabalho, de acordo com as atribuições típicas dos cargos citadas no Anexo III da Lei nº 164, de 3 de outubro de 2005.
- II. Iniciativa – capacidade de pensar e agir eficazmente mesmo diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas, evitando problemas no ambiente de trabalho.
- III. Criatividade – Habilidade e flexibilidade para buscar novas alternativas e/ou formas de trabalho Técnico Pedagógico e propor mudanças capazes de tornar o trabalho mais produtivo e eficaz.
- IV. Competência interpessoal – Habilidade para interagir com as pessoas e relacionar-se com colegas, chefes e demais servidores, mantendo relações de trabalho produtivas.
- V. Responsabilidade com o trabalho – Capacidade para direcionar suas atividades para o alcance dos resultados almejados pela Prefeitura, demonstrando responsabilidade e comprometimento com suas obrigações funcionais, escriturações, prazos estabelecidos e metas.
- VI. Zelo por equipamentos e materiais – Habilidade e cuidado na utilização/operação de equipamentos e materiais relacionados com a natureza de suas atividades, zelando por mantê-los em condições de uso.
- VII. Aproveitamento em programas de capacitação – Capacidade para aplicar os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação internos e/ou externos, bem como disseminá-los no ambiente de trabalho, visando a melhoria na qualidade do processo ensino aprendizagem.
- VIII. Foco no educando – desenvolver projetos, programas voltados às necessidades dos educandos capazes de promover ações produtivas, visando uma aprendizagem efetiva.
- IX. Relações com a comunidade – promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processos de integração entre a sociedade e a escola.
- X. Assiduidade e Pontualidade – atitude de responsabilidade e compromisso funcional com a presença efetiva e com os horários de sua jornada de trabalho em cumprimento aos dias letivos constantes no calendário escolar.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.885/2006 – fls. 9

4 – GRAUS ATRIBUÍDOS AOS FATORES

A escala utilizada para avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório, é constituída de fatores e graus. Aos fatores, previamente definidos em termos de desempenho, devem ser atribuídos graus. Os graus são representados numericamente de 1 a 4, e a cada grau corresponde uma definição do desempenho do servidor. Os graus representam dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização de seu trabalho e sua contribuição para o alcance dos objetivos da Prefeitura. A escala de graus é a apresentada a seguir:

GRAU	DEFINIÇÃO
4	O desempenho do servidor na realização do trabalho é excelente, sempre acima do esperado.
3	O desempenho do servidor na realização do trabalho é bom, atendendo as expectativas.
2	O desempenho do servidor na realização do trabalho é regular e, algumas vezes, abaixo da média desejada.
1	O desempenho do servidor normalmente é abaixo do desejado e insuficiente para que possa realizar as atribuições do cargo que ocupa.

5 – PONDERAÇÃO DOS FATORES

O referencial adotado para a atribuição de pesos aos fatores foi a importância relativa das dimensões do trabalho realizado e sua contribuição para os resultados almejados pela Prefeitura de Ferraz de Vasconcelos. Os cargos foram agrupados de acordo com o nível de instrução, considerando-se ainda a complexidade e a responsabilidade das tarefas. Desta forma, para os servidores em estágio probatório, de acordo com cada grupo de cargos correspondem pesos aos fatores, como apresentados a seguir:



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.10

a) Professor I e Professor II

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
FOCO NO EDUCANDO	10
RELAÇÕES COM A COMUNIDADE	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100

b) Pedagogo

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
FOCO NO EDUCANDO	10
RELAÇÕES COM A COMUNIDADE	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.11

1.1 Servidores em estágio probatório

a) Professor I e Professor II

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
FOCO NO EDUCANDO	10
RELAÇÕES COM A COMUNIDADE	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100

b) Pedagogo

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
FOCO NO EDUCANDO	10
RELAÇÕES COM A COMUNIDADE	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4885/2006 – fls.12

6 – DEFINIÇÃO DO CONCEITO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

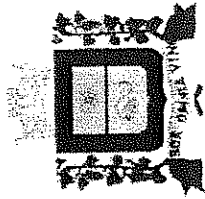
A definição do conceito final da avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será expressa pelos conceitos E (Excelente), B (Bom), R (Regular) e I (Insatisfatório) de acordo com os seguintes critérios:

- I. Determinar o número de pontos obtido pelo servidor em cada fator, multiplicando-se o peso para ele fixado pelo grau atribuído ao servidor;
- II. Em seguida, determinar o total de pontos do servidor, somando-se os pontos por ele obtidos em cada fator;
- III. Definir o conceito final de acordo com a tabela de pontos a seguir:

	CONCEITO FINAL			
	I	R	B	E
Total de Pontos	100 – 189	190 – 279	280 – 340	341 - 400

7 – FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O formulário desenvolvido para a Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos, foi baseado no método da Escala Gráfica que mais se adequa a estrutura de cargos existente e porque demonstra maior facilidade para operacionalização no âmbito da Administração Pública Municipal. O Modelo de formulário para avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório é apresentado a seguir:



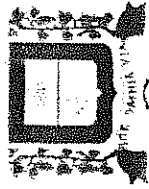
PREFEITURA MUNICIPAL DE FERRAZ DE VASCONCELOS

Estado de São Paulo

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DO MAGISTÉRIO

IDENTIFICAÇÃO	
Nome do servidor:	Nome do avaliador:
Matrícula:	Matrícula
Cargo:	Cargo:
Órgão de lotação:	Órgão de lotação:
Chefia imediata:	Chefia imediata:
Período a que se refere a avaliação:	

AVALIAÇÃO														
AUTO-AVALIAÇÃO							AVALIAÇÃO DA CHEFIA							
	PESO (%)	1	2	3	4	PONTOS (Peso x Grau)		FATOR	PESO (%)	1	2	3	4	PONTOS (Peso x Grau)
	FATOR							Qualidade do trabalho						
	Iniciativa							Iniciativa						
	Criatividade							Criatividade						
	Competência interpessoal							Competência interpessoal						
	Responsabilidade com trabalho							Responsabilidade com trabalho						
	Zelo equip. Materiais							Zelo equip. Materiais						
	Aprov. Progr. Capacitação							Aprov. Progr. Capacitação						
	Foco no Educando							Foco no educando						
	Relação com a comunidade							Relação com a comunidade						
	Assiduidade e Pontualidade							Assiduidade Pontualidade						
	Total	100						Total	100					



PREFEITURA MUNICIPAL DE FERRAZ DE VASCONCELOS

Estado de São Paulo

Formulário de Avaliação de Desempenho do Servidor do Magistério

Justificativa de Avaliação:

Recomendações e medidas cabíveis:

Conceito final da Avaliação
desempenho

Insatisfatório	Regular	Bom	Excelente
----------------	---------	-----	-----------

Total de Pontos:

100 - 189	190 - 279	280 - 340	341 - 500
-----------	-----------	-----------	-----------

Assinatura do Servidor:

Assinatura do Avaliador:

Data:

Data:

Assinatura do Presidente da Comissão:

Data: