

DECRETO Nº. 15.190/12
DE 14 DE NOVEMBRO DE 2012

Regulamenta a avaliação especial de desempenho, para os servidores públicos municipais em período de estágio probatório.

O Prefeito Municipal de São José dos Campos, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo inciso IX do artigo 93 da Lei Orgânica do Município, de 05 de abril de 1990,

Considerando o disposto no § 4º do artigo 41 da Constituição Federal,

Considerando os artigos 27 e 54 da Lei Complementar nº 453, de 08 de dezembro de 2011, que "dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Municipais de São José dos Campos e dá outras providências" e, tendo em vista a necessidade de regulamentar a Avaliação Especial de Desempenho do Servidor Municipal em período de Estágio Probatório, e

Considerando o que consta do processo administrativo nº 94281/12,

DECRETA:

Art. 1º. Fica regulamentada a Avaliação Especial de Desempenho - AED -, dos Servidores Municipais em Estágio Probatório, para aferição de sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo nomeado, contribuindo para a implementação do princípio da eficiência no Serviço Público e para fins de aquisição de estabilidade.

CAPÍTULO I - DA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

SEÇÃO I - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º. A Avaliação Especial de Desempenho é um processo de monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor durante o Estágio Probatório, compreendido pelos três primeiros anos de exercício contados da data da posse.

Art. 3º. Para fins de aplicação do disposto neste decreto, considera-se:

I - avaliação: ato de mediação e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo servidor na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;

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

III - competência: conjunto de conhecimentos (saber), habilidades (saber fazer) e atitudes (querer fazer) do servidor, articulados para a realização das suas atividades, visando o alcance dos resultados organizacionais;

IV - chefe imediato: o servidor ao qual se subordina o servidor avaliado, em relação direta, sem intermediações;

V - chefe mediato: o servidor ao qual se subordina o chefe imediato do servidor;

VI - ciclo de avaliação: fase compreendida entre a abertura e o encerramento das etapas do processo de avaliação, decorrente dos períodos previstos no artigo 9º deste decreto, conforme Anexo I;

VII - substituto legal: é o servidor devidamente designado pela autoridade competente, que assume cargo de direção ou chefia durante afastamentos ou impedimentos regulamentares do titular, nos termos do artigo 36 da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992.

Art. 4º. A Avaliação Especial de Desempenho do servidor será composta pela autoavaliação e pela avaliação da chefia imediata e, na sua ausência ou impedimento, da chefia mediata ou substituto legal.

I - em caso de substituição do avaliador chefe imediato, pelo chefe mediato ou substituto legal, a etapa de avaliação poderá ser prorrogada em até oito dias corridos, que serão descontados da etapa de feedback;

II - no caso do § 1º do artigo 8º deste Decreto, a etapa de avaliação poderá ser prorrogada em até três dias corridos, que serão descontados da etapa de Feedback.

§ 1º. Considera-se ausência, as licenças e afastamentos legais que, durante o prazo da etapa de avaliação, impossibilitem a chefia imediata de realizar a avaliação de seus subordinados;

§ 2º. O avaliador será considerado impedido de realizar a avaliação quando o avaliado for seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 5º. Não será admitida a readaptação de servidor que, durante o estágio probatório, apresente limitações de ordem física ou mental incompatíveis com o exercício das atividades próprias do cargo.

Art. 6º. O servidor que ocupar dois cargos ou funções públicas no serviço público municipal terá as Avaliações Especiais de Desempenho realizadas separadamente, levando-se em conta o cumprimento dos requisitos deste decreto, em relação a cada cargo ou função pública ocupada.

SEÇÃO II - DAS ETAPAS E COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO

Art. 7º. A Avaliação Especial de Desempenho é composta de três etapas assim definidas:

I - avaliação da chefia: consiste na avaliação da chefia imediata sobre os seus subordinados, mediante a análise de cada uma das competências da avaliação relacionadas ao desempenho das atividades de trabalho;

II - autoavaliação: consiste na avaliação do servidor sobre si mesmo, que deverá, neste momento, avaliar cada uma das competências da avaliação, refletindo sobre as suas atribuições, atividades e responsabilidades;

III - feedback: consiste em uma conversação conduzida pelo avaliador com cada servidor avaliado, visando um diálogo positivo, a partir dos resultados obtidos nos incisos I e II deste artigo.

§ 1º A etapa de Feedback será obrigatória a partir de 1º de janeiro de 2014;

§ 2º. Durante o ciclo de avaliação, os níveis hierárquicos superiores à chefia imediata poderão visualizar seu andamento e conteúdo;

§ 3º. A avaliação finalizada, não poderá ser refeita ou alterada.

Art. 8º. Os prazos de execução das etapas previstas nos incisos I, II e III do artigo 7º deste decreto obedecerão aos seguintes períodos:

I - etapa de avaliação da chefia e autoavaliação - trinta dias corridos, concomitantes;

II - etapa de feedback - quinze dias corridos.

§ 1º. Os servidores que serão avaliados, entre os meses de novembro e dezembro de 2012, sob o prisma das regras inseridas neste Decreto, terão os períodos dispostos nos incisos I e II deste artigo, modificados para dez e sete dias corridos, respectivamente;

§ 2º. Considerando todo o Ciclo de Avaliação, abordado no Anexo I deste decreto, o período das demais etapas deste ciclo, nos mesmos termos do § 1º deste artigo, será modificado para os servidores que serão avaliados entre os meses de novembro e dezembro de 2012, sendo de cinco dias úteis, a contar do primeiro dia útil seguinte ao dia da finalização da etapa de feedback, para a interposição de recurso; de dez dias corridos, a contar do primeiro dia útil seguinte ao dia do recebimento do recurso, para julgamento do recurso; e de cinco dias corridos para o fechamento do processo de avaliação.

Art. 9º. A Avaliação Especial de Desempenho ocorrerá a cada dez meses a contar da posse:

I - a primeira avaliação ocorrerá ao final do período de dez meses, contados da posse;

II - a segunda avaliação ocorrerá ao final do período de vinte meses, contados da posse;

III - a terceira avaliação ocorrerá ao final do período de trinta meses, contados da posse.

§ 1º. O servidor deve estar, no mínimo, há cinco meses lotado na atual área, para que a Avaliação Especial de Desempenho seja realizada somente pela chefia imediata desta área;

§ 2º. Se o servidor não atender ao disposto no § 1º deste artigo, este deverá ser avaliado por seu chefe imediato atual, onde deve estar lotado há, no mínimo, trinta dias, e também pelo chefe imediato anterior onde o servidor permaneceu por maior período, no mínimo, por sessenta dias, em instrumentos individuais, sendo o resultado final composto pela média aritmética dessas avaliações;

§ 3º. Se na ocasião da etapa de avaliação ocorrer mudança de área, o servidor terá sua Avaliação Especial de Desempenho conduzida pelo chefe imediato da área anterior a que estava lotado, obedecendo ao disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo;

§ 4º. O servidor que se reportar a duas chefias imediatas, em decorrência de divisão de jornada de trabalho, será avaliado pelo chefe imediato do local onde estiver registrado, de acordo com o seu assentamento funcional no Departamento de Recursos Humanos;

§ 5º. O servidor que não for avaliado em qualquer dos períodos mencionados nos incisos do artigo 9º deste decreto, em razão de ausência ou afastamento ininterrupto superior a seis meses, terá a Avaliação Especial de Desempenho suspensa, por igual período, limitada à suspensão de doze meses, sendo obrigatória a avaliação depois de finalizado este prazo de suspensão, independentemente do retorno do servidor ao trabalho, podendo lhe ser atribuída nota zero.

Art. 10. Não obstante aos prazos determinados nos incisos do artigo 9º deste decreto, a chefia imediata do servidor, devidamente autorizada pelo Diretor do Departamento, que justificadamente entender que o servidor em estágio probatório não satisfaz aos requisitos mínimos para sua permanência no Serviço Público, poderá solicitar à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho a antecipação imediata da próxima avaliação a que está sujeito o servidor, devendo, no mais, prosseguir observando as regras deste decreto.

§ 1º. Só será admitida a antecipação de uma avaliação, com, no mínimo, noventa dias de efetivo exercício do servidor, contados da posse;

§ 2º. Durante um ciclo de avaliação, não poderá ser solicitada antecipação da próxima avaliação;

§ 3º. Somente o Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Administração, poderá prorrogar a etapa de avaliação, obedecendo ao período a ser avaliado, conforme disposto nos incisos do artigo 9º deste decreto.

SEÇÃO III - DAS COMPETÊNCIAS

Art. 11. A avaliação funcional ocorrerá a partir da identificação e mensuração de competências, conhecimento, habilidades e atitudes, exigidas para o desempenho das atribuições do cargo.

Art. 12. As competências consideradas para a Avaliação Especial de Desempenho são:

I - comprometimento: atuar de forma alinhada com os objetivos e metas da Prefeitura, com foco no alcance dos resultados organizacionais, a fim de atender às necessidades da Secretaria e do município;

II - clareza de Comunicação: comunicar-se com diferentes públicos, de forma objetiva, adaptando sua linguagem, compreendendo seus interlocutores e utilizando-se dos meios adequados, de forma a disponibilizar dados e informações relevantes de maneira clara, coerente e precisa;

III - resolutividade: tomar decisões consciente de seu impacto e abrangência, diante de informações fundamentadas, e agir dentro dos limites de sua responsabilidade e da ética, utilizando-se dos recursos disponíveis, para obtenção dos resultados esperados;

IV - espírito de equipe/cooperação: trabalhar e interagir com grupos de pessoas em trabalhos específicos ou da Unidade em que atua, compartilhando problemas e propondo soluções, e ajudando na execução das atividades e no alcance das metas;

V - desenvolvimento profissional: desenvolver o próprio potencial pessoal e de trabalho, buscando constantes aperfeiçoamentos, visando seu crescimento e aplicação deste conhecimento no Serviço Público;

VI - disposição à mudança: conviver e adaptar-se às mudanças e situações diferentes, considerando diversos pontos de vista;

VII - alinhamento operacional: conhecer os trâmites funcionais e operacionais da área em que atua no Serviço Público, visando a efetividade no uso do patrimônio público e na execução das políticas públicas do município;

Art. 13. Cada competência tem um peso específico, de acordo com as atribuições do cargo, cuja soma fica limitada a 100% (cem por cento), conforme demonstrado no Anexo II deste decreto.

§ 1º. Os pesos de cada competência, dos cargos que não estejam relacionados no Anexo II deste decreto, serão tratados posteriormente através de decreto que o alterará.

§ 2º. O peso de cada competência será dividido igualmente pelo número de suas contribuições efetivas, sendo o resultado desta operação igual ao valor máximo de cada contribuição efetiva, conforme Anexo III deste decreto.

Art. 14. Cada competência contém seu rol de contribuições efetivas, que são comportamentos que traduzem em ação a competência avaliada, conforme os parâmetros de aferição dispostos no artigo 15 deste decreto, de acordo com o Anexo III que o integra.

SEÇÃO IV - DOS PARÂMETROS DE AFERIÇÃO

Art. 15. A aferição das Contribuições Efetivas na Avaliação Especial de Desempenho será procedida pela seguinte escala:

I - não apresenta o comportamento esperado: o servidor não apresentou o comportamento esperado, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.

II - apresenta o comportamento abaixo do esperado: o servidor apresentou o comportamento esperado, porém abaixo dos padrões de desempenho, levando em consideração a sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.

III - apresenta o comportamento: o servidor entregou totalmente o que era esperado, apresentando os comportamentos dentro dos padrões de desempenho, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.

IV - apresenta o comportamento acima do esperado: o servidor entregou além do que era esperado, apresentando em plenitude os comportamentos, levando em consideração sua experiência profissional, formação e contexto de trabalho/função.

Art. 16. Cada conceito da escala de avaliação definido no artigo 15 deste decreto, converter-se-á em uma nota, de acordo com a seguinte proporção:

I - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado na alínea "a" do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual à zero;

II - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado na alínea "b" do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 60% (sessenta por cento) de seu valor máximo;

III - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado na alínea "c" do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 80% (oitenta por cento) de seu valor máximo;

IV - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado na alínea "d" do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 100% (cem por cento) de seu valor máximo.

SEÇÃO V - DA ASSIDUIDADE

Art. 17. Para apuração da nota final da Avaliação Especial de Desempenho Funcional, a assiduidade será mensurada no período avaliado e as faltas e ausências apuradas serão pontuadas para efeito de desconto da nota obtida, conforme escala abaixo:

- I - até duas ausências: 0,30 pontos;
- II - acima de duas até quatro ausências: 0,50 pontos;
- III - acima de quatro até seis ausências: 1,0 pontos;
- IV - acima de seis até nove ausências: 1,3 pontos;
- V - acima de nove até doze ausências: 1,5 pontos;
- VI - acima de doze até quinze ausências: 2,0 pontos;
- VII - acima de quinze ausências: 3,0 pontos.

§ 1º. Para fins de assiduidade, serão considerados como faltas ou ausências os dias não trabalhados sob qualquer fundamento, de meio período ou integral, no período avaliado, exceto:

- I - licença ou atestado médico para tratamento da própria saúde até 15 dias, ininterruptos ou não;
- II - licença nojo e licença gala;
- III - licença gestante;
- IV - licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- V - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho até noventa dias;
- VI - licença paternidade;
- VII - licença para doação de sangue, limitada a quatro por ano;
- VIII - atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e com as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça.

§ 2º. Os atrasos de entradas e saídas antecipadas, justificados ou não, bem como as horas de afastamento para acompanhamento familiar, serão convertidos em horas e considerados como ausências, sempre que, acumuladamente, corresponda pelo menos à meia jornada diária de trabalho do servidor;

§ 3º. Caso o servidor tenha sua jornada de trabalho alterada em sua quantidade de horas/dia, a meia jornada de que trata o § 2º deste artigo será modificada na forma a seguir apresentada, a qual se encontra demonstrada no Anexo V deste decreto:

$$MJ = [(MJAnt + 10) \times Q] + [(MJAtual + 10) \times Q], \text{ onde:}$$

- I - *MJ*: Nova Meia Jornada do servidor;
- II - *MJAnt*: Meia Jornada anterior a mudança do servidor, expressa em horas;
- III - *MJAtual*: Meia Jornada atual do servidor, após a mudança, expressa em horas;

IV - Q: Quantidade de meses em que o servidor permaneceu em cada jornada de trabalho;

V - 10: quantidade de meses a ser avaliado, conforme alíneas do artigo 9º deste decreto, sendo que se o servidor permaneceu menos de quinze dias de determinado mês em uma jornada, este mês não fará parte do cômputo para a jornada anterior, mas sim para a jornada atual.

§ 4º. O servidor que não apresentar nenhuma das ocorrências descritas nos *caput* e no § 2º deste artigo terá acrescido 0,50 pontos na nota final da Avaliação de Especial de Desempenho, esta limitada a 10,00 pontos.

Art. 18. As ocorrências justificadas, como participação em reunião, troca de horário, serviço externo, folga de horas excedentes, participação em congresso, participação em programas de integração, incentivo e valorização do servidor, problema técnico no relógio de ponto, desde que devidamente comprovado, crachá com defeito ou danificado e convocação para capacitação, não serão consideradas para descontos da pontuação de que trata o § 2º do artigo 17 deste decreto.

SEÇÃO VI - DA NOTA FINAL DA AVALIAÇÃO

Art. 19. A Nota da Avaliação - NA, da chefia e da autoavaliação, dar-se-á pela somatória dos valores obtidos nas avaliações de cada competência, conforme Anexo IV deste decreto.

Art. 20. Para a composição da Nota da Avaliação Ponderada - NAP, a nota da avaliação da chefia terá peso de 70% (setenta por cento) e da autoavaliação de 30% (trinta por cento), na forma a seguir apresentada:

$$NAP = (NA_{chefia} \times 70\%) + (NA_{autoavaliação} \times 30\%), \text{ onde:}$$

I - NAP: Nota da Avaliação Ponderada;

II - NA_{chefia}: Nota da Avaliação da Chefia;

III - NA_{autoavaliação}: Nota da Avaliação da Autoavaliação.

Paragrafo Único. Caso o servidor não realize a autoavaliação, sua NAP será o resultado da avaliação da chefia ponderada por 50% (cinquenta por cento), não impedindo sua participação na etapa de feedback.

Art. 21. A Nota Final da Avaliação - NFA dar-se-á pela Nota da Avaliação Ponderada - NAP e a Assiduidade mensurada no período avaliado, de acordo com a Seção V deste Decreto, na forma a seguir apresentada:

$$NFA = NPA \pm Assiduidade$$

SEÇÃO VII - DA COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22. O Secretário de Administração designará por meio de Portaria, uma ou mais Comissões Especiais de Avaliação de Desempenho, composta

cada uma por, no mínimo, três servidores titulares e três servidores suplentes, ocupantes de cargo de provimento efetivo, estáveis e sem antecedentes disciplinares nos últimos trinta e seis meses.

§ 1º. O membro da Comissão que trata o *caput* deste artigo não poderá atuar na avaliação do servidor que seja cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 2º. A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho terá a seguinte composição mínima:

I - dois membros com, no mínimo, o mesmo grau de escolaridade exigido para o cargo do servidor avaliado;

II - um membro do Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Administração, com, no mínimo, o mesmo grau de escolaridade exigido para o cargo do servidor avaliado.

§ 3º. A Comissão que trata o "caput" deste artigo terá mandato de doze meses, a contar de sua nomeação, prorrogável por igual período.

Art. 23. Caberá à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho:

I - assessorar os avaliadores e avaliados no processo de Avaliação Especial de Desempenho;

II - solicitar aos avaliadores esclarecimentos de fatos apontados na avaliação do servidor, sempre que julgar necessário;

III - declarar a aprovação ou não do servidor avaliado, após a terceira avaliação especial de desempenho, para aquisição de estabilidade;

IV - declarar a inaptidão do servidor avaliado que vier a obter nota final inferior a 5,00 pontos em qualquer das avaliações especiais de desempenho;

V - declarar a inaptidão do servidor que vier a obter média aritmética inferior a 6,00 pontos, calculada sobre as notas finais das duas primeiras avaliações especiais de desempenho às quais o servidor foi submetido;

VI - declarar a inaptidão do servidor que vier a obter média aritmética inferior a 7,00 pontos, calculada sobre as notas finais das três avaliações especiais de desempenho às quais o servidor foi submetido.

Art. 24. Da nota final da avaliação, de cada ciclo de avaliação, o servidor poderá interpor recurso dirigido à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho.

§ 1º. O prazo para interpor recurso será de cinco dias úteis, a contar do primeiro dia útil seguinte ao dia da finalização da etapa de feedback, estipulado no cronograma do sistema informatizado da respectiva avaliação;

§ 2º. O recurso deve ser pautado em questionamento relacionado à avaliação realizada nas contribuições efetivas, de acordo com os parâmetros de aferição dispostos no artigo 15 deste decreto, e não da nota final obtida;

§ 3º. A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho terá, contado do primeiro dia útil seguinte ao dia do recebimento do recurso, dez dias corridos para análise e manifestação final;

§ 4º. A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, caso acate o recurso interposto pelo servidor, poderá alterar a nota da avaliação;

§ 5º. Enquanto o acesso ao recurso não estiver implementado junto ao sistema informatizado da avaliação de desempenho, o respectivo processo administrativo deverá ser aberto por meio da Divisão de Protocolo e Arquivo da Secretaria de Administração.

SEÇÃO VIII - DA EXONERAÇÃO

Art. 25. O servidor considerado inapto pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho será exonerado imediatamente após a conclusão do ciclo de avaliação, incluindo a etapa de recurso.

CAPÍTULO II - DAS RESPONSABILIDADES

SEÇÃO I - DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO

Art. 26. Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Administração:

- I - definir as diretrizes do processo de Avaliação Especial de Desempenho;
- II - coordenar e acompanhar a operacionalização do processo;
- III - monitorar os resultados da Avaliação Especial de Desempenho;

Art. 27. É de competência dos Núcleos Setoriais de Recursos Humanos, operacionalizar a Avaliação Especial de Desempenho de suas respectivas Secretarias, sob a coordenação do Departamento de Gestão de Pessoas.

Parágrafo único. São considerados Núcleos Setoriais de Recursos Humanos, as Unidades de Recursos Humanos locadas nas Secretarias de Educação e de Saúde, e demais que eventualmente venham a ser criadas.

SEÇÃO II - DO ÓRGÃO DE LOTAÇÃO DO SERVIDOR

Art. 28. Cabe ao Secretário Municipal, Diretores de Departamento e Chefias de Divisão do órgão de lotação do servidor avaliado, participar do processo, acompanhar a operacionalização e monitorar os resultados das avaliações de seus servidores.

SEÇÃO III - DA CHEFIA IMEDIATA

Art. 29. Compete à chefia imediata realizar a etapa de avaliação dos servidores que compõem a equipe sob sua responsabilidade.

Art. 30. Compete à chefia imediata convocar os servidores sob sua responsabilidade para a realização da etapa de feedback.

Art. 31. A não realização das avaliações especiais de desempenho pela chefia imediata, bem como o descumprimento dos prazos do ciclo de avaliação, implicará em abertura de processo administrativo, de caráter disciplinar.

Parágrafo único. Aplica-se à chefia imediata ou substituto legal, em caso de substituição, o disposto no "caput" deste artigo.

SEÇÃO IV - DO SERVIDOR

Art. 32. Compete ao servidor, sujeito à avaliação de que trata este Decreto, tomar conhecimento das disposições que regulam a Avaliação Especial de Desempenho, realizar a etapa de autoavaliação e comparecer, quando formalmente convocado, para a realização feedback.

CAPÍTULO III - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 33. O servidor que estiver em período de Avaliação Especial de Desempenho terá os conceitos das avaliações efetuadas antes da entrada em vigor da Lei Complementar nº 453, de 8 de dezembro de 2011, convertidos em notas, da seguinte forma:

- I - ótimo: equivalente à nota 10,00;
- II - bom: equivalente à nota 7,00;
- III - regular: equivalente à nota 5,00;
- IV - ruim: equivalente à nota 3,00.

Art. 34. O servidor que estiver em período de Avaliação Especial de Desempenho terá o período das avaliações efetuadas antes da entrada em vigor da Lei Complementar nº 453, de 8 de dezembro de 2011, equivalente ao dos períodos mencionados nos incisos do artigo 9º deste decreto.

Art. 35. No caso da Administração Municipal não ter realizado, antes da publicação deste Decreto, a Avaliação Especial de Desempenho dos

servidores que se encontram em estágio probatório, de algum dos períodos previstos no artigo 9º deste decreto, será atribuída a nota 7,00 para a Avaliação Especial de Desempenho do respectivo período.

Art. 36. Este decreto passa vigorar a partir de 19 de novembro de 2012, revogadas as disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 14 de novembro de 2012.



Eduardo Cury
Prefeito Municipal

William de Souza Freitas
Consultor Legislativo



Sérgio Luiz Pinto Ferreira
Secretário de Administração



Aldo Zonzini Filho
Secretário de Assuntos Jurídicos

Registrado na Assessoria Técnico Legislativa da Consultoria Legislativa, aos catorze dias do mês de novembro do ano de dois mil e doze.



Erica Silva Penha
Assessora Técnico Legislativa

Prefeitura Municipal de São José dos Campos
- Estado de São Paulo -

ANEXO I

Ciclo de Avaliação

Quadro Geral

Etapa	Avaliação	Feedback	Recurso	Julgamento	Fechamento
<i>Parâmetro</i>	Artigo 9º deste Decreto	Fim da Etapa de Avaliação	Fim da Etapa de Feedback	Fim da Etapa de Recurso	Fim da Etapa de Julgamento
<i>Prazo</i>	30 dias corridos	15 dias corridos	05 dias úteis, a contar do primeiro dia útil seguinte ao dia da finalização da etapa de Feedback	10 dias corridos, a partir do primeiro dia útil seguinte ao dia do recebimento do recurso	10 dias corridos
<i>Envolvido(s)</i>	Chefia Imediata e Servidor	Chefia Imediata e Servidor	Servidor e Comissão Especial	Servidor, Comissão Especial e Chefia Imediata	Departamento de Gestão de Pessoas

Prefeitura Municipal de São José dos Campos
- Estado de São Paulo -

ANEXO II
Peso das Competências

Cargo	Competência / Peso (%)							Total (%)
	COM	CLA	RES	DES	EEC	MUD	ALO	
MÉDICO	16	18	20	14	12	10	10	100
ASSIST. ENFERMAGEM	16	18	20	14	12	10	10	100
ENFERMEIRO	16	18	20	14	12	10	10	100
ANALISTA DE SAÚDE	16	18	20	14	12	10	10	100
ASSISTENTE TÉCNICO EM SAÚDE	16	18	20	14	12	10	10	100
PROCURADOR	20	10	18	16	14	12	10	100
FISCAL DE POSTURA E ESTÉTICA URBANA	16	18	20	14	10	12	10	100

Legenda:

COM: Comprometimento

CLA: Clareza de Comunicação

RES: Resolutividade

DES: Desenvolvimento Profissional

EEC: Espírito de Equipe/Cooperação

MUD: Disposição à Mudança

ALO: Alinhamento Operacional

ANEXO III

Exemplo de Cálculo da Competência e de suas Contribuições Efetivas

Competência					"X"		
Peso					20		
Valor Total					2,00 pontos (Peso x 10,00)		
EXEMPLO							
Contribuição Efetiva	Parâmetros de Aferição (Escala)				Valor Máximo da Contribuição Efetiva	Aplicação dos percentuais de ponderação da Nota de Avaliação	Valor Alcançado da Contribuição Efetiva
	<i>Não apresenta o comportamento esperado</i>	<i>Apresenta o comportamento abaixo do esperado</i>	<i>Apresenta o comportamento</i>	<i>Apresenta o comportamento acima do esperado</i>			
"X"1	●				0,40	0%	0,00
"X"2		●			0,40	60%	0,24
"X"3			●		0,40	80%	0,32
"X"4				●	0,40	100%	0,40
"X"5			●		0,40	80%	0,32
Valor alcançado da Competência "X"							1,28 pontos

ANEXO IV

Exemplo de cálculo do resultado final na AED

Tipo de Avaliação	Nota da Avaliação		Nota da Avaliação Ponderada		Nota Final da Avaliação	
	Critério	Valor	Critério	Valor	Critério	Valor
Avaliação da Chefia	Soma das notas de cada competência	8,00	70% da Nota da Avaliação da Chefia	5,60	Soma das avaliações ponderadas (autoavaliação e avaliação da chefia), mais/menos a assiduidade	7,85 +/- Assiduidade
Autoavaliação	Soma das notas de cada competência	7,50	30% da Nota da Autoavaliação	2,25		

ANEXO V

Exemplo de cálculo de Meia Jornada Proporcional – Assiduidade

Fórmula

$$MJ = [(MJAnt \div 10) \times Q] + [(MJAtual \div 10) \times Q]$$

Período a ser avaliado (mês)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Jornada de Trabalho	6 horas/dia							8 horas/dia		
Meia Jornada	3 horas							4 horas		
Definição para fórmula	MJAnt							MJAtual		

Cálculo:

$$MJ = [(3 \div 10) \times 7] + [(4 \div 10) \times 3]$$

$$MJ = 3 \text{ horas e } 18 \text{ minutos}$$