

Revogado pelo Decreto n. 17.844/2018

DECRETO Nº 15.514, DE 26 DE AGOSTO DE 2013.

Regulamenta a Avaliação Especial de Desempenho para os servidores públicos municipais em estágio probatório, de que trata a Lei Complementar nº 359, de 12 de maio de 2008, com suas alterações que "Dispõe sobre a organização do Quadro da Guarda Civil Municipal, institui novo plano de carreira, cria novas escalas de vencimentos e dá outras providências."

O Prefeito Municipal de São José dos Campos, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pelo artigo 93, inciso IX, da Lei Orgânica do Município, de 5 de abril de 1990;

Considerando as disposições contidas no § 4º do artigo 41 da Constituição Federal e nos artigos 17 a 22 da Lei Complementar nº 359, de 12 de maio de 2008, com alterações introduzidas pela Lei Complementar nº 495, de 28 de maio de 2013 que "Dispõe sobre a organização do Quadro da Guarda Civil Municipal, institui novo plano de carreira, cria novas escalas de vencimentos e dá outras providências";

Considerando a necessidade de regulamentar a Avaliação Especial de Desempenho do Servidor Municipal da Guarda Civil Municipal em estágio probatório;

Considerando o que consta no processo administrativo nº 72884/13;

DECRETA:

Art. 1º Fica regulamentada a Avaliação Especial de Desempenho - AED - que 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, onde serão aferidas a sua aptidão e capacidade para o desempenho das funções inerentes ao cargo para o qual foi nomeado, por meio de notas de zero a dez pontos, utilizada para aquisição da estabilidade, conforme previsto no § 4º do artigo 41 da Constituição Federal para o início do desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO I
Da Avaliação Especial De Desempenho

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 2º Para fim deste decreto considera-se:

I - avaliação: ato de medição 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 7º deste decreto, conforme Anexo I;

VII - substituto: é o servidor que assume as atribuições e responsabilidades durante afastamentos ou impedimentos da chefia imediata;

VIII - caso fortuito: é o impedimento para o cumprimento de uma obrigação, irresistível e que não emana de culpa do servidor;

IX - Avaliação Especial de Desempenho - AED: é aquela utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme estabelecido no artigo no § 4º do artigo 41 da Constituição Federal e compreende:

- a) avaliação funcional;
- b) avaliação institucional;
- c) assiduidade;
- d) histórico funcional.

Art. 3º Compete ao Departamento de Gestão de Pessoas, órgão da Secretaria de Administração, a gestão da AED, o que compreende:

- 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. 4º Compete ao Comandante e do Subcomandante da Guarda Civil Municipal a operacionalização da Avaliação Especial de Desempenho na Corporação da Guarda Civil Municipal.

Art. 5º O servidor que durante o estágio probatório apresentar problemas de ordem física ou mental será, a pedido da chefia imediata ou por decisão da Administração, encaminhado para perícia médica, independentemente de qualquer pedido ou indicação de readaptação, com vista à análise e identificação de limitação de ordem física ou mental que impossibilite o exercício das atividades próprias do cargo.

§ 1º A perícia médica será realizada por profissional ou local indicado pela Administração.

§ 2º Quando o laudo da perícia médica concluir pela existência de problemas de ordem física ou mental anteriores ao ingresso do servidor no serviço público municipal que impossibilitem o exercício das atividades próprias do cargo, caberá a sua exoneração no estágio probatório.

§ 3º Fica vedada a readaptação de servidor em estágio probatório.

Art. 6º Ao servidor em estágio probatório não serão concedidas as licenças de que tratam os artigos 74 e 77 e os afastamentos de que trata o artigo 78, ambos dispositivos legais da Lei Complementar nº 56, de 24 de julho de 1992, ou para tratar de interesse particular de qualquer natureza.

Seção II Das Etapas De Avaliação

Art. 7º A Avaliação Especial de Desempenho - AED - é composta de nove etapas assim definidas:

I - avaliação da chefia: avaliação da chefia imediata do servidor sob sua subordinação, mediante a análise de cada uma das competências da avaliação relacionadas ao desempenho das atividades de trabalho, conforme consta dos incisos I, II e III do artigo 9º deste decreto;

II - auto avaliação: avaliação do servidor sobre si mesmo, devendo o mesmo avaliar cada uma das competências da avaliação, refletindo sobre as suas atribuições, atividades e responsabilidades no período correspondente de avaliação, conforme consta dos incisos I, II e III do artigo 9º deste decreto;

III - "feedback": conversação conduzida pelo avaliador com o servidor avaliado, registrada formalmente, visando um diálogo positivo, a partir dos resultados obtidos nos incisos I e II deste artigo, onde deverá constar objetivamente quais os pontos em que o servidor precisa se aprimorar e a definição das metas para o próximo período de avaliação;

IV - interposição de recurso: abertura de processo administrativo interno pelo servidor avaliado com a finalidade de obtenção de esclarecimentos em relação à avaliação formalizada dos diversos fatores que compõem a AED, de acordo com os parâmetros de aferição estabelecidos no artigo 15, cabível após a conclusão das etapas constantes do inciso I ou II, do artigo 8º, considerando-se cada uma das avaliações previstas nos incisos I, II e III do artigo 9º, no prazo estabelecido no Anexo I, todos dispositivos deste decreto;

V - julgamento dos recursos: verificação e decisão em relação aos recursos protocolados;

VI - finalização do recurso: comunicação ao servidor da decisão em relação ao recurso interposto;

VII - finalização do processo de avaliação de desempenho: conclusão do processo de avaliação de desempenho culminando com a decisão da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal pela habilitação do servidor no estágio probatório ou pela sua inabilitação, podendo esta última, ocorrer ao final da avaliação prevista nos incisos I, II ou III do artigo 9º deste decreto;

VIII - interposição de recurso especial: abertura de processo administrativo interno pelo servidor avaliado com a finalidade de apresentar defesa face à conclusão pela sua inabilitação

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

no estágio probatório, após a realização de qualquer das avaliações previstas nos incisos I, II e III do artigo 9º deste decreto;

IX - publicidade do resultado do processo de AED: será efetuada após a conclusão da etapa prevista no inciso VII ou VIII deste artigo, quando o servidor será comunicado da habilitação ou inabilitação no estágio probatório, pelo Departamento de Gestão de Pessoas, que utilizará o meio de comunicação que julgar conveniente.

§ 1º As etapas previstas nos incisos I e III deste artigo serão realizadas pela chefia imediata ou, na sua ausência ou impedimento, pelo seu substituto ou chefia mediata.

§ 2º Para a finalidade de que trata o § 1º deste artigo, considera-se ausência as licenças e os afastamentos legais superiores a trinta dias.

§ 3º O avaliador chefia imediata, substituto ou chefia mediata, fica impedido de realizar a AED de servidor que for seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

§ 4º É facultada a chefia imediata, ao avaliar seus subordinados, utilizar-se de avaliadores auxiliares, não dividindo a sua responsabilidade no processo, e devendo registrar a participação em local próprio.

§ 5º A avaliação finalizada não poderá ser refeita ou alterada, salvo esta última por conclusão ou orientação da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal, na hipótese de identificação de alguma impropriedade ou erro na avaliação, ocasião em que o Departamento de Gestão de Pessoas encaminhará o processo para análise e decisão final do Secretário de Administração, cuja decisão é irrecorrível.

§ 6º Às decisões da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal não cabem quaisquer recursos.

§ 7º A etapa de "feedback" será obrigatória a partir da vigência deste decreto.

Art. 8º Os prazos de execução das etapas previstas no artigo 7º deste decreto obedecerão aos seguintes períodos:

I - etapa de avaliação da chefia e auto avaliação: vinte dias corridos e simultâneos;

II - etapa de "feedback": dez dias corridos, contados da data de encerramento da etapa prevista no inciso I deste artigo;

III - etapa de interposição de recurso: cinco dias úteis, contados da data de encerramento da etapa prevista no inciso II deste artigo;

IV - etapa de julgamento dos recursos: até quarenta e cinco dias corridos, contados da data do encerramento da etapa prevista no inciso III deste artigo;

V - etapa de finalização do recurso: dez dias úteis, contados da data de encerramento da etapa prevista no inciso IV deste artigo;

VI - etapa de finalização do processo de AED: até o trigésimo dia anterior à data prevista para a aquisição da estabilidade;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

VII - interposição de recurso especial: cinco dias úteis, contados da data de ciência da decisão da inabilitação no estágio probatório;

VIII - publicidade do resultado do processo de AED: até dois dias úteis anteriores à data prevista para aquisição da estabilidade.

Art. 9º A Avaliação Especial de Desempenho é um processo realizado a cada dez meses desde o ingresso até o terceiro ano do servidor na Administração Municipal, considerando que:

I – a primeira AED ocorrerá após o período de dez meses, contados da data da posse;

II – a segunda AED ocorrerá após o período de vinte meses, contados da data da posse;

III – a terceira AED ocorrerá após o período de trinta meses, contados da data da posse.

§ 1º O servidor deverá permanecer, no mínimo, cinco meses na área de trabalho para que a Avaliação Especial de Desempenho seja realizada somente pela chefia imediata dessa área.

§ 2º Se o servidor não atender ao disposto no § 1º deste artigo, este deverá ser avaliado pela chefia imediata atual, onde deve estar lotado há, no mínimo, trinta dias, e também pela chefia imediata anterior onde tenha permanecido por maior período, por meio de instrumentos individuais, sendo o resultado final da avaliação da chefia imediata composto pela média aritmética dessas duas avaliações.

§ 3º Se na ocasião da etapa de avaliação de desempenho ocorrer mudança de área, o servidor terá sua Avaliação Especial de Desempenho conduzida pela chefia imediata da área anterior na qual 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 ele estiver registrado, de acordo com o seu assentamento funcional no Departamento de Recursos Humanos, devendo a segunda chefia ser o avaliador auxiliar.

§ 5º O servidor que não for avaliado em qualquer dos períodos estabelecidos nos incisos I, II e III deste artigo, em razão de ausência ou afastamento ininterrupto superior a cento e oitenta dias, terá a Avaliação Especial de Desempenho suspensa, por igual período, limitada a suspensão a doze meses.

§ 6º É obrigatória a avaliação após o transcurso do prazo de suspensão de doze meses, independentemente do retorno do servidor ao desempenho de suas atribuições, hipótese na qual poderá ser atribuída a nota zero na Avaliação Especial de Desempenho.

§ 7º Os últimos seis meses do estágio probatório constituem pressuposto para aquisição de estabilidade e suspende, se necessário, o estágio probatório para quaisquer fins,

podendo ocasionar uma quarta Avaliação Especial de Desempenho, a pedido da chefia imediata do servidor.

Art. 10. Não obstante aos prazos determinados nos incisos I, II e III do artigo 9º deste decreto, o Comandante da Guarda Civil Municipal, quando justificadamente entender que o servidor em estágio probatório não satisfaz aos requisitos mínimos para sua permanência no serviço público, poderá solicitar ao Departamento de Gestão de Pessoas a antecipação imediata de sua próxima avaliação, desde que o servidor conte com no mínimo noventa dias de efetivo exercício, contados da data da posse.

Parágrafo único. Durante um ciclo de avaliação não poderá ser solicitada antecipação da próxima avaliação.

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 à 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%, conforme demonstrado no Anexo II deste decreto.

Parágrafo único. 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, conforme Anexo III deste decreto.

Seção IV Dos Parâmetros De Aferição

Art. 15. A aferição das Contribuições Efetivas na Avaliação Especial de Desempenho Funcional 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 no inciso I 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 no inciso II do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 60% de seu valor máximo;

III - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso III do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 80% de seu valor máximo;

IV - se a contribuição efetiva for avaliada com o conceito determinado no inciso IV do artigo 15 deste decreto, a nota desta contribuição efetiva será igual a 100% de seu valor máximo.

Seção V Da Assiduidade

Art. 17. Para apuração da nota final da AED serão considerados a assiduidade e o histórico funcional.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Parágrafo único. A assiduidade será mensurada no período avaliado e as faltas e ausências apuradas serão pontuadas para efeito de desconto da nota obtida pela soma das avaliações funcional e institucional, conforme escala abaixo:

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

Art. 18. Para fim 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 de até quinze dias, ininterruptos ou não;
- II - licença gala;
- III - licença gestante;
- IV - licença paternidade;
- V - licença adotante, pelo prazo fixado em lei;
- VI - licença nojo;
- VII - licença para doação de sangue, limitada a quatro por ano;
- VIII - licença doação de órgãos, limitada a trinta dias;
- IX - folgas abonadas prevista no Estatuto do Servidor Público Municipal;
- X - afastamento por doença ocupacional ou acidente de trabalho até noventa dias consecutivos ou não;
- XI - atendimento a convocação ou serviço obrigatório por lei e as respectivas folgas decorrentes destas convocações da Justiça;
- XII - folgas compensatórias relativas às horas excedentes de trabalho de qualquer natureza;
- XIII - participação em eventos relacionados ao desenvolvimento profissional, tais como treinamentos, jornadas, cursos, entre outros aprovados/autorizados pela Administração desde que apresentado o respectivo comprovante de comparecimento;
- XIV - casos fortuitos ou de força maior.

§ 1º O prazo de que trata o inciso I deste artigo poderá ser dilatado por um período máximo de até um ano, nos casos de gestação ou cirurgia de alto risco, aborto legal, natimorto e doença grave mediante abertura de processo administrativo pelo interessado, a ser submetido à análise do Serviço de Medicina do Trabalho e decisão da Administração.

§ 2º O prazo de dilatação concedido nos termos previstos no § 1º deste artigo implicará na suspensão da Avaliação Especial de Desempenho de que trata este decreto, por igual período.

§ 3º Na hipótese de caso fortuito ou força maior, o servidor deverá abrir processo administrativo com suas alegações, juntando, se for o caso, elementos que fundamentem e justifiquem o pedido, que será submetido à apreciação técnica da Secretaria de Administração e decisão da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal, cuja decisão é irrecurável.

§ 4º O período correspondente ao deferimento dos processos de que tratam os §§ 2º e 3º deste artigo não serão computados para a finalidade de que trata o caput deste artigo.

Art. 19. 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, correspondam pelo menos à meia jornada diária de trabalho do servidor, à exceção das justificativas relativas à:

I - folgas compensatórias referentes às horas excedentes de trabalho de qualquer natureza;

II - participação em eventos relacionados ao desenvolvimento profissional, tais como integração, treinamentos, jornadas, cursos, entre outros aprovados/autorizados pela Administração desde que apresentado o respectivo comprovante de comparecimento;

III - serviços externos, desde que especificado o local onde foi realizado o serviço;

IV - problemas técnicos no equipamento de registro de ponto ou no crachá, desde que comprovados pela Administração.

§ 1º A meia jornada diária de trabalho de que trata o “caput” deste artigo será apurada da seguinte forma, sucessivamente:

I - a jornada mensal de trabalho a que está sujeito o servidor será dividida por cinco (semanas) e o resultado obtido passa a ser a jornada semanal de trabalho do servidor;

II - a jornada semanal de trabalho do servidor será dividida por cinco (dias) e o resultado obtido passa a ser a jornada diária de trabalho do servidor;

III - a jornada diária de trabalho do servidor será dividida por dois, valor que corresponderá à meia jornada de que trata o caput deste artigo.

§ 2º Caso o servidor tenha sua jornada de trabalho alterada em sua quantidade de horas/dia, a meia jornada que trata o § 1º deste artigo, será modificada na forma a seguir apresentada, a qual se encontra demonstrada no Anexo V deste decreto:

$MJ = [(MJ_{Ant} \div 10) \times Q] + [(MJ_{Atual} \div 10) \times Q]$, 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 incisos do artigo 9º deste decreto.

Art. 20. Será responsabilizada administrativamente a chefia imediata que justificar de forma indevida qualquer ocorrência de frequência.

Seção VI
Do Histórico Funcional

Art. 21. Serão considerados no histórico funcional do servidor os seguintes fatores:

- I - obediência hierárquica;
- II - conduta moral e profissional compatível com as atribuições do cargo;
- III - não cometimento de infração disciplinar ou irregularidade administrativa grave;
- IV - inexistência de prática de ilícito penal.

Parágrafo único. No histórico funcional serão considerados exclusivamente os dados constantes do prontuário do servidor que resultaram em sanção disciplinar, desde que provenientes de processo administrativo disciplinar em que se tenham garantidos o contraditório e a ampla defesa, observados os períodos de avaliação de que trata o artigo 9º e respectivos incisos, independentemente da data de ocorrência do fato gerador da sanção disciplinar aplicada.

Art. 22. Para apuração da nota final da AED, os dados do histórico funcional serão pontuados no período avaliado para efeito de desconto da nota obtida, conforme escala abaixo:

I - tiver sofrido pena disciplinar de:

- a) até duas advertências: 0,05 ponto por advertência;
- b) até três advertências: 0,10 ponto por advertência;
- c) até quatro advertências: 0,15 ponto por advertência;
- d) até seis advertências: 0,20 ponto por advertência;
- e) acima de seis advertências: 0,25 ponto por advertência.

II - tiver sofrido pena disciplinar de:

- a) até um dia de suspensão: 0,20 ponto;
- b) até dois dias de suspensão: 0,25 ponto por dia de suspensão;
- c) até três dias de suspensão: 0,30 ponto por dia de suspensão;
- d) até quatro dias de suspensão: 0,35 ponto por dia de suspensão;
- e) acima de cinco dias de suspensão: 0,40 ponto por dia de suspensão.

§ 1º A pontuação de que trata este artigo fica limitada a dois pontos.

§ 2º É obrigação do Comandante da Guarda Civil Municipal, sem prejuízo do início ou continuidade do processo de AED, solicitar a abertura de processo administrativo disciplinar com vistas à apuração de conduta profissional incompatível com as atribuições e responsabilidades do cargo, quando o servidor em estágio probatório exceder aos limites de sanção disciplinar de que trata a alíneas "e", dos incisos I e II deste artigo.

Art. 23. O servidor que não apresentar ocorrência relativa à assiduidade ou histórico funcional, terá acrescido meio ponto na nota final de avaliação de desempenho limitada a dez pontos.

Seção VII
Da Nota Final Da Avaliação

Art. 24. A Nota da Avaliação - NA, da chefia e da auto avaliação, dar-se-á pela somatória dos valores obtidos nas avaliações de cada competência, conforme Anexo IV deste decreto.

Art. 25. Para a composição da Nota da Avaliação Ponderada - NAP, a nota da avaliação da chefia terá peso de 70% e a auto avaliação de 30% , na forma a seguir apresentada:

$NAP = (NA_{chefia} \times 70\%) + (NA_{autoavaliação} \times 30\%)$, onde
I - NAP: Nota da Avaliação Ponderada;
II - NA_{chefia}: Nota da Avaliação da Chefia;
II - NA_{autoavaliação}: Nota da Avaliação da Auto avaliação.

Paragrafo único. Caso o servidor não realize a auto avaliação, sua NAP será o resultado da avaliação da chefia ponderada por 50% , não impedindo sua participação na etapa de "feedback".

Art. 26. A Nota Final da Avaliação - NFA, dar-se-á pela Nota da Avaliação Ponderada - NAP, da Assiduidade e do Histórico Funcional mensurados no período avaliado, de acordo com as Seções V e VI deste decreto, na forma a seguir apresentada:

$NFA = NPA \pm \text{Assiduidade} - \text{Histórico Funcional}$

Parágrafo único. Enquanto a avaliação de desempenho institucional não for implantada, a nota da avaliação de desempenho considerará a avaliação funcional, o histórico funcional e a assiduidade.

Seção VIII
Da Comissão Especial De Avaliação De Desempenho Da Guarda Civil Municipal

Art. 27. O Secretário de Administração designará por meio de Portaria a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal - CEAD/GCM, com observância das seguintes condições:

I - será composta 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:

a) dois servidores efetivos estáveis da Guarda Civil Municipal com grau de escolaridade superior aquele exigido para o cargo de Guarda Civil Municipal;

b) um servidor efetivo do Departamento de Gestão de Pessoas, órgão da Secretaria de Administração, com formação universitária.

II - nenhum de seus membros poderá atuar na avaliação de servidor que seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Parágrafo único. A Comissão que trata o "caput" deste artigo terá mandato de doze meses, a contar de sua nomeação, prorrogável uma única vez por igual período.

Art. 28. Caberá à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Guarda Civil Municipal:

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

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

III - julgar os recursos, inclusive especial, emitir parecer e caso entenda conveniente, desde que devidamente fundamentado alterar a Nota Final da Avaliação, utilizando os princípios da razoabilidade e proporcionalidade;

IV - declarar a habilitação do servidor no estágio probatório para aquisição de estabilidade;

V - declarar a inabilitação no estágio probatório do servidor que obtiver:

a) NFA – Nota Final da Avaliação inferior a cinco pontos em qualquer das avaliações especiais de desempenho realizadas;

b) média aritmética inferior a seis pontos calculada sobre a 1ª e 2ª NFA – Nota Final da Avaliação Especial de Desempenho realizadas;

c) média aritmética inferior a sete pontos calculada sobre a 1ª, 2ª e 3ª NFA – Nota Final da Avaliação Especial de Desempenho realizadas;

d) nota mínima inferior a sete pontos no curso de formação específico oferecido pela Administração Municipal.

Parágrafo único. A nota atribuída à avaliação especial de desempenho do servidor, decorrente da hipótese prevista no inciso III deste artigo, será considerada para fins de apuração das notas estabelecidas nos artigos 24, 25 e 26 deste decreto.

Art. 29. O recurso deverá ser interposto exclusivamente nos prazos estabelecidos neste decreto, não se admitindo, sob qualquer hipótese, a interposição extemporânea.

CAPÍTULO II

Das Responsabilidades Das Chefias E Do Servidor

Art. 30. Cabe ao Comandante da Guarda Civil Municipal e as chefias imediatas do Guarda Civil Municipal avaliado, participar do processo, acompanhar a operacionalização e monitorar os resultados das avaliações especiais de desempenho.

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

Art. 31. Compete à chefia imediata, substituto ou chefia mediata, conforme for o caso, realizar as etapas de avaliação e de "feedback", dos servidores que compõem a equipe sob sua responsabilidade.

Art. 32. A não realização das avaliações especiais de desempenho pela chefia imediata, substituto ou chefia mediata, conforme for o caso, bem como o descumprimento dos prazos de que trata este decreto, implicará em abertura de processo administrativo, de caráter disciplinar.

Art. 33. Compete ao servidor em estágio probatório no que se refere às etapas previstas no artigo 7º deste decreto:

- I - realizar a auto avaliação de desempenho prevista no inciso II;
- II - participar do "feedback" previsto no inciso III,
- III - interpor recurso, se julgar necessário.

Parágrafo único. O recurso deverá ser aberto no Protocolo Geral no Paço Municipal ou em um de seus postos descentralizados, nos prazos estabelecidos neste decreto, sob pena de indeferimento, decisão irrecorrível.

CAPÍTULO III Das Disposições Transitórias

Art. 34. Os Guardas Civis Municipais que ingressaram no serviço público no período de janeiro de 2011 a dezembro de 2012 terão a Avaliação Especial de Desempenho, que é aquela utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme estabelecido no artigo no § 4º do artigo 41 da Constituição Federal, efetuada considerando-se os períodos que seguem:

- I - a primeira avaliação abrangerá o período de vinte e dois meses, contados da posse;
- II - a segunda avaliação abrangerá um período de dozes meses, contados do término do período de que trata o inciso I deste artigo;

§ 1º Para apuração da nota final da AED serão considerados a assiduidade e o histórico funcional.

§ 2º A assiduidade será mensurada no período avaliado e as faltas e ausências apuradas serão pontuadas para efeito de desconto da nota obtida pela soma das avaliações funcional e institucional, excepcionalmente conforme escala abaixo:

- I - até quatro ausências: 0,3 ponto;
- II - acima de quatro até oito ausências: 0,5 ponto;
- III - acima oito até doze ausências: 1,0 ponto;
- IV - acima de doze até dezoito ausências: 1,3 pontos;
- V - acima dezoito até vinte e quatro ausências: 1,5 pontos;
- VI - acima de vinte e quatro ausências até trinta ausências: 2,0 pontos;

[Handwritten signatures and initials on the right margin]

VII - acima de trinta ausências: 3,0 pontos.

§ 3º Para apuração da nota final da AED, os dados do histórico funcional serão pontuados no período avaliado para efeito de desconto da nota obtida, conforme escala prevista no artigo 22 deste decreto.

§ 4º A Nota da Avaliação da chefia e da auto avaliação, a Nota da Avaliação Ponderada e a Nota Final da Avaliação serão obtidas em conformidade com o previsto nos artigos 24, 25 e 26 deste decreto.

§ 5º A avaliação do servidor para definição da sua aptidão, competência e capacidade de desempenho das atribuições do cargo dar-se-á por meio de pontuação, considerando:

I - escala de pontuação de zero a dez pontos;

II - o servidor que obtiver Nota Final da Avaliação inferior a cinco pontos em qualquer das avaliações especiais de desempenho realizadas será declarado inapto no estágio probatório e exonerado;

III - o servidor que obtiver a média aritmética inferior a sete pontos calculada sobre a 1ª e 2ª Nota Final da Avaliação de desempenho especial realizadas será declarado inapto no estágio probatório e exonerado.

IV - nota mínima inferior a sete pontos no curso de formação específico oferecido pela Administração Municipal.

Art. 35. Este decreto se aplica exclusivamente aos servidores ocupantes de cargo efetivo da Guarda Civil Municipal.

Art. 36. Todo o processo de avaliação será realizado através do Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho - SIAD -, tendo como plataforma o Sistema Gestor de Recursos Humanos da Secretaria de Administração - SGRH .

§ 1º A avaliação da chefia e auto avaliação previstas nos incisos I e II do artigo 7º deste decreto serão realizadas por meio da intranet da Prefeitura de Municipal de São José dos Campos e o "feedback" realizado pessoalmente, devendo suas conclusões ser registradas no sistema de avaliação de desempenho, ficando as avaliações realizadas integradas no Sistema Gestor de Recursos Humanos da Secretaria de Administração, cujo gerenciamento é de responsabilidade do Departamento de Tecnologia, Informação e Modernização.

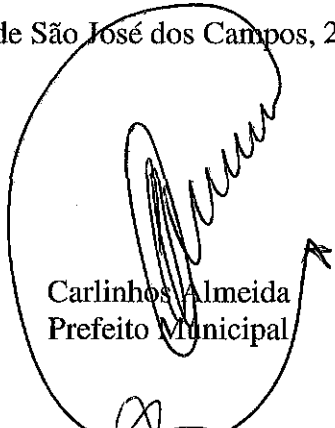
§ 2º Na hipótese de recurso, o Departamento de Gestão de Pessoas, quando assim couber, gerará o correspondente relatório de avaliação de desempenho que se encontra integrado ao Sistema Gestor de Recursos Humanos, autenticará todo o relatório emitido e anexará ao respectivo processo de recurso.

Art. 37. É facultado ao Departamento de Gestão de Pessoas a prorrogação dos prazos estabelecidos neste decreto.

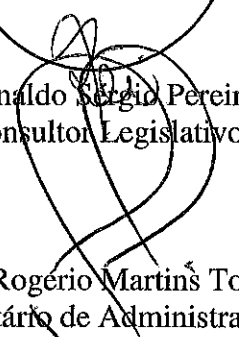
Art. 38. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

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

Prefeitura Municipal de São José dos Campos, 26 de agosto de 2013.

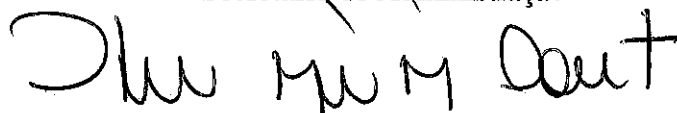


Carlinhos Almeida
Prefeito Municipal



Reinaldo Sérgio Pereira
Consultor Legislativo

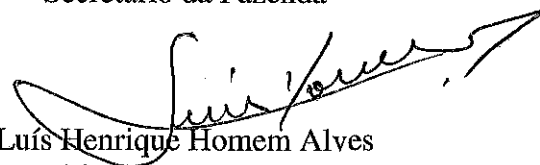
Paulo Rogério Martins Toledo
Secretário de Administração



José Luís Nunes do Couto
Secretário Especial de Defesa do Cidadão



José Walter Raimundo Pontes
Secretário da Fazenda



Luís Henrique Homem Alves
Secretário de Assuntos Jurídicos

Registrado na Assessoria Técnico-Legislativa da Consultoria Legislativa, aos vinte e seis dias do mês de agosto do ano de dois mil e treze.



Marisa da Conceição Araujo
Assessora Técnico-Legislativa

ANEXO I
Ciclo de Avaliação

Quadro Geral

Etapa	Avaliação da Chefia	Auto avaliação	"feedback"	Interposição de Recurso	Julgamento dos Recursos	Finalização dos recursos
Parâmetro	Inciso I do artigo 7º	Inciso II do artigo 7º	Inciso III do artigo 7º	Inciso IV do artigo 7º	Inciso V do artigo 7º	Inciso VI do artigo 7º
Prazo	20 dias corridos	20 dias corridos	10 dias corridos	5 dias úteis	45 dias corridos	10 dias úteis
Envolvido(s)	Chefia Imediata	Servidor	Chefia Imediata e Servidor	Servidor	CEAD, Servidor e Chefia Imediata	CEAD

[Handwritten signature]

ANEXO II - Peso das Competências

Cargo	Competência / Peso (%)							Total (%)
	COM	CLA	RES	DES	EEC	MUD	ALO	
GUARDA CIVIL MUNICIPAL	12	10	18	16	10	14	20	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

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large looped signature at the top, a stylized 'M' in the middle, and a signature at the bottom right.

ANEXO III

Exemplo de Cálculo da Competência e 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 dispostos nos incisos do artigo 19 deste decreto	Valor Alcançado da Contribuição Efetiva
	Não apresenta o comportamento esperado Inciso I do artigo 16 deste decreto	Apresenta o comportamento abaixo do esperado Inciso II do artigo 16 deste decreto	Apresenta o comportamento Inciso III do artigo 16 deste decreto	Apresenta o comportamento acima do esperado Inciso IV do artigo 16 deste decreto			
"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

Obs.: os valores expressos nos campos: peso, valor total, valor máximo da contribuição efetiva e valor alcançado da contribuição efetiva, bem como os parâmetros de aferição apontados no quadro, são meros exemplos utilizados para a elucidação das regras dispostas neste decreto.

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	Artigo 22 deste decreto (70% da Nota da Avaliação da Chefia)	5,60	Soma das avaliações ponderadas (auto avaliação e avaliação da chefia), mais/menos a assiduidade (Seção V deste decreto)	7,85 +/- Assiduidade – Histórico Funcional
Auto avaliação	Soma das notas de cada competência	7,50	Artigo 22 deste decreto (30% da Nota da Auto avaliação)	2,25		

Obs.: os valores expressos nos campos: nota da avaliação - valor; nota da avaliação ponderada valor; nota final - valor são meros exemplos utilizados para a elucidação das regras dispostas neste decreto.

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:

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

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

Obs.: os valores expressos nos campos: jornada de trabalho e meia jornada são meros exemplos utilizados para a elucidação das regras dispostas neste decreto.