



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

DECRETO N.º 063 /03 DE 28 DE ABRIL DE 2003.

Aprova o Regulamento de Progressão e Promoção dos Servidores da Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba - SP.

ANTONIO CARLOS DA SILVA, Prefeito Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei,

- considerando que o artigo 20, da Lei n.º 992, de 20 de dezembro de 2002, estabelece que os critérios referentes à concessão da progressão funcional dos servidores da Prefeitura Municipal, serão previstos em regulamento específico,

DECRETA:

**REGULAMENTO DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO DOS SERVIDORES DA
PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA**

CAPÍTULO I
DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º A Comissão de Desenvolvimento Funcional, designada pelo Prefeito do Município da Estância Balneária de Caraguatatuba, a que se refere o art. 35 da Lei nº 992, de 20 de dezembro de 2002, reunir-se-á 90 (noventa) dias antes dos períodos destinados à progressão ou quando houver interesse da Administração em preencher as vagas existentes por promoção, da forma da referida Lei:

I - formular os critérios para aplicação dos recursos financeiros destinados, no orçamento, à concessão de progressão e de promoção;

II - divulgar os quantitativos de cargos que serão preenchidos por promoção;

III - solicitar a identificação dos servidores que adquiriram direito à progressão ou à promoção;

IV - apurar os resultados dos Formulários de Avaliação de Desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;

V - analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões e promoções com base no resultado obtido nos Formulários de Avaliação de Desempenho dos servidores;

VI - elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à progressão;

VII - elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que poderão concorrer à promoção;



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

VIII - decidir sobre os recursos manifestados contra os atos a que se referem os incisos VI e VII deste artigo;

IX - elaborar ou promover a elaboração, juntamente com os representantes dos órgãos interessados e o órgão de Recursos Humanos da Prefeitura, dos testes de habilidades e conhecimentos teóricos, práticos ou prático-teóricos mencionados no §1º do art. 31 da Lei nº 992 de 20 de dezembro de 2002, conforme as características do cargo a ser provido por promoção;

X - submeter à aprovação do Prefeito Municipal os conteúdos programáticos a serem exigidos nos testes de habilidades e conhecimentos mencionados no inciso anterior;

XI - preparar o relatório final de trabalhos e encaminhá-lo ao Prefeito Municipal.

Art. 2º Caberá ao órgão de Recursos Humanos:

I - apurar o interstício cumprido pelo servidor;

II - providenciar o preenchimento do item Identificação nos Formulários de Avaliação de Desempenho;

III - proceder à distribuição e ao recolhimento dos Formulários de Avaliação de Desempenho às chefias e aos servidores, para auto-avaliação;

IV - tomar as medidas cabíveis para que os Formulários sejam devolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;

V - proceder ao levantamento dos cargos vagos a serem preenchidos por promoção;

VI - elaborar, em conjunto com a Comissão de Desenvolvimento Funcional, os programas dos testes de habilidades e conhecimentos.

Art. 3º Ficarão impedidos de participar da Comissão de Desenvolvimento Funcional os membros que estejam concorrendo à progressão ou promoção, fato que será comunicado ao Prefeito Municipal, para efeito de substituição.

Art. 4º O resultado dos trabalhos da Comissão de Desenvolvimento Funcional será publicado em órgão de divulgação oficial do Município, a partir da data de sua conclusão.

Art. 5º Os servidores que se julgarem prejudicados pelos resultados apresentados terão o prazo de 10 (dez) dias úteis, a partir da data da respectiva publicação, para recorrer à Comissão de Desenvolvimento Funcional, que se manifestará nos 10 (dez) dias úteis subsequentes.

Parágrafo único. Havendo alteração nos resultados a Comissão de Desenvolvimento Funcional fará nova publicação.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO II
DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

Art. 6º A contagem do tempo efetivamente trabalhado será feita com base nos assentamentos funcionais dos servidores.

§ 1º Serão computados como de efetivo exercício as férias, as faltas justificadas e os demais períodos de afastamento assim previstos no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais da Estância Balneária de Caraguatatuba.

§ 2º A pena de suspensão importará no sobrestamento da contagem dos dias efetivamente trabalhados para efeito de progressão e de promoção, retomando-se a contagem no dia subsequente ao término da penalidade.

§ 3º O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à promoção e à progressão, mas o ato que as conceder ficará sem efeito, caso seja ele punido.

§ 4º O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo padrão se, concluído o processo disciplinar, não sofrer penalidade.

CAPÍTULO III
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º Para realizar a apuração do merecimento de todos os servidores da Prefeitura Municipal serão adotados, de acordo com o grau de instrução requerido para o provimento dos cargos, formulários de avaliação de desempenho.

Art. 8º O Formulário de Avaliação de Desempenho registrará, em relação aos servidores que ocuparem cargos cuja exigência de escolaridade para seu provimento seja, no máximo, 2ª fase do ensino fundamental completa, os seguintes fatores:

- I - qualidade do trabalho;
- II - pontualidade;
- III - assiduidade;
- IV - responsabilidade;
- V - relacionamento interpessoal e integração em trabalho de equipe;
- VI - iniciativa;
- VII - participação;



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

VIII - colaboração.

Art. 9º O Formulário de Avaliação de Desempenho registrará, em relação aos servidores que ocuparem cargos cuja exigência de escolaridade para seu provimento seja, indistintamente, ensino médio ou nível superior completo, os seguintes fatores.

I - qualidade do trabalho;

II - pontualidade;

III - assiduidade;

IV - responsabilidade;

V - relacionamento interpessoal e integração em trabalhos de equipe;

VI - iniciativa;

VII - criatividade;

VIII - colaboração.

Art. 10. Ao servidor avaliado que não tenha sofrido penalidade disciplinar no período a que se referir a avaliação serão atribuídos 100 (cem) pontos positivos.

§ 1º Serão atribuídos os seguintes pontos negativos a cada tipo de penalidade:

I - para cada advertência verbal: 30 (trinta) pontos negativos;

II - para cada advertência por escrito: 60 (sessenta) pontos negativos;

III - para cada suspensão: 100 (cem) pontos negativos.

§ 2º A diferença entre os 100 (cem) pontos positivos a que se refere o **caput** deste artigo e a soma total dos pontos negativos obtidos na forma do parágrafo anterior representará o grau de disciplina do servidor.

§ 3º Os graus obtidos pelo servidor no fator disciplina serão somados ao total de pontos por ele obtido no Formulário de Avaliação de Desempenho.

Art. 11. O Formulário de Avaliação de Desempenho constitui o Anexo I deste Regulamento.

Art. 12. As definições dos fatores de avaliação de desempenho estão estabelecidas no Anexo II deste Regulamento.

Art. 13. A cada fator de avaliação correspondem 4 (quatro) situações de desempenho representadas por conceitos, estabelecidos no Formulário de Avaliação de Desempenho constante do Anexo I deste Regulamento.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único - Os conceitos de desempenho expressam os graus a serem atribuídos aos servidores em cada um dos fatores de avaliação.

Art. 14. Cada situação de desempenho possui um determinado valor em pontos, conforme a ponderação estabelecida para os fatores de avaliação.

Parágrafo único. Os pontos atribuídos aos conceitos de desempenho estão estabelecidos, por fatores e por grupo de cargos, no Anexo III deste Regulamento.

CAPÍTULO IV
DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Art. 15. O preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho será realizado pela chefia imediata à qual o servidor estiver subordinado e pelo próprio avaliado.

Art. 16. Os avaliadores deverão:

I - atribuir, ao servidor avaliado, para cada fator, um conceito, compatível com o desempenho demonstrado, preenchendo no Formulário de Avaliação de Desempenho o campo destinado para tal fim;

II - avaliar cada servidor com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, no sentido de eliminar a influência de efeitos emocionais e opiniões pessoais no processo de avaliação;

III - discutir com o servidor os resultados da avaliação realizada por eles e pelo próprio servidor;

IV - encaminhar os Formulários de Avaliação de Desempenho devidamente preenchidos e assinados à Comissão de Desenvolvimento Funcional, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de seu recebimento.

§1º A discussão mencionada no inciso III deste artigo terá como objetivo encontrar um denominador comum entre o resultado obtido na avaliação de desempenho realizada pela chefia e a apresentada pelo servidor.

§2º Havendo, entre a chefia e o servidor, divergência substancial em relação ao resultado da avaliação, a Comissão de Desenvolvimento Funcional deverá solicitar, da chefia imediatamente superior àquela que realizou a primeira avaliação do servidor, nova avaliação.

§3º Ratificada pela chefia a primeira avaliação, caberá à Comissão pronunciar-se a favor de uma delas, utilizando, para isso, as avaliações de desempenho anteriores e as informações constantes dos assentamentos funcionais do servidor.

§4º Não sendo substancial a divergência entre os resultados apresentados, prevalecerá o apresentado pela chefia.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

§5º Para efeitos deste Regulamento, considera-se divergência substancial aquela que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho.

Art. 17. Os servidores, quando em processo de auto-avaliação, deverão atribuir, a si próprios, um conceito para cada fator, compatível com seu desempenho, preenchendo no Formulário de Avaliação de Desempenho o campo destinado para tal fim.

Parágrafo único. O servidor deverá limitar-se a registrar o conceito referente a sua atuação no período, e não ao que poderia ter sido, em função de sua capacidade.

Art. 18. Caberá à Comissão de Desenvolvimento Funcional:

I - orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e cuidados relativos à avaliação de desempenho;

II - apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando e totalizando, no item Apuração Total do Formulário de Avaliação de Desempenho, os pontos obtidos em cada fator, valendo-se da tabela de pontos constante do Anexo III deste Regulamento;

III - convocar os avaliadores para prestarem esclarecimento e, caso se constatem erros, distorções ou divergências substanciais entre os resultados apresentados pela chefia e pelo servidor avaliado, conforme o disposto no art. 16 deste Regulamento, determinar a realização de nova avaliação de desempenho, se for o caso.

CAPÍTULO V
DA PROGRESSÃO

Art. 19. De acordo com o inciso XII do art. 2º Lei nº 992 de 20 de dezembro de 2002, progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimentos da classe a que pertence, pelo critério de merecimento.

Art. 20. As progressões ocorrerão 2 (duas) vezes ao ano, nos meses de março e setembro, da seguinte forma:

I - os servidores que cumprirem o interstício mínimo estabelecido no inciso II do art. 21 da Lei nº 992 de 20 de dezembro de 2002, até o último dia do mês de fevereiro, poderão concorrer à progressão em março;

II - os servidores que cumprirem o interstício mínimo acima referido até o último dia do mês de agosto, poderão concorrer à progressão em setembro.

Art. 21. Para fazer jus à progressão, o servidor deverá, cumulativamente:

I - ter cumprido o estágio probatório;



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

II - ter cumprido o interstício mínimo de 2 (dois) anos de efetivo exercício no padrão de vencimento em que se encontre;

III - ter obtido, pelo menos, o grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho apuradas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional a que se refere o art. 35 da Lei nº 992 de 20 de dezembro de 2002 e de acordo com as normas previstas neste Regulamento.

§ 1º A progressão só poderá ser concedida ao servidor 6 (seis) meses após o cumprimento do requisito previsto no inciso I deste artigo, desde que haja disponibilidade financeira e tenha sido ele bem avaliado.

§ 2º Para obter o grau mínimo indicado no inciso III deste artigo o servidor deverá receber, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos em sua avaliação de desempenho funcional.

§ 3º O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida no Formulário de Avaliação de Desempenho, acrescida do valor atribuído ao quesito Disciplina.

Art. 23. O merecimento é adquirido durante a permanência do servidor em um mesmo padrão de vencimento.

Art. 24. Não havendo recursos financeiros suficientes para a concessão de progressão a todos os servidores que obtiverem direito a ela, terá preferência, no caso de empate no resultado dos Formulários de Avaliação de Desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal em Caraguatatuba e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 25. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo, o servidor permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir novo interstício de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de outra apuração de merecimento.

Art. 26. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

Art. 27. As chefias deverão enviar, nos períodos determinados, ao órgão de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal da Estância Balneária de Caraguatatuba as informações e os dados necessários à avaliação do desempenho de seus subordinados.

CAPÍTULO VI
DA PROMOÇÃO

Art. 28. De acordo com o inciso XIII do art. 2º da Lei nº 992 de 20 de dezembro de 2002, promoção é a passagem do servidor para a classe imediatamente superior àquela a que pertence, dentro da mesma carreira.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único. A promoção se processará a critério da Administração, quando for de interesse do trabalho, e dependerá sempre de existência de vaga e disponibilidade financeira.

Art. 29. A promoção para os cargos de nível auxiliar e médio ocorrerá mediante seleção competitiva em que se apure a capacidade funcional do servidor para o desempenho das atribuições da classe a que concorra.

§ 1º A comprovação da capacidade funcional far-se-á através de teste de habilidades e conhecimentos, teóricos, práticos ou prático-teóricos, quando o cargo a ser preenchido for de nível auxiliar ou médio.

§ 2º A classificação dos candidatos à promoção basear-se-á nos resultados obtidos nos testes de habilidades e conhecimentos referidos no parágrafo anterior.

§ 3º A concessão da promoção obedecerá rigorosamente à ordem de classificação dos servidores nos testes de habilidades e conhecimentos realizados.

Art. 30. A promoção para os cargos de nível superior ocorrerá mediante os resultados obtidos pelos servidores em suas avaliações de desempenho.

Parágrafo único. A classificação dos candidatos ocupantes de cargo de nível superior para promoção basear-se-á nos resultados obtidos nos Formulários de Avaliação de Desempenho, acrescidos dos pontos relativos à disciplina.

Art. 31. Terá preferência para promoção, em caso de empate na classificação, o servidor que contar maior tempo de serviço público municipal em Caraguatatuba e, permanecendo o empate, o mais idoso.

Art. 32. Para concorrer à promoção, o servidor deverá, cumulativamente:

I - cumprir o interstício mínimo indicado para a classe correspondente, previsto no Anexo VII da Lei nº 992 de 20 de dezembro de 2002;

II - ter obtido, pelo menos, grau mínimo na média de suas duas últimas avaliações de desempenho funcional.

Parágrafo único. O grau mínimo a que se refere o inciso II deste artigo é aquele definido no §2º do art. 21 deste Regulamento, acrescido da pontuação relativa ao quesito Disciplina.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. Somente poderão concorrer à progressão ou à promoção os servidores que estiverem no efetivo exercício de seus cargos.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único - Os servidores que se acharem afastados de seus cargos, em decorrência de mandato eletivo, não poderão concorrer à progressão ou à promoção.

Art. 34. Os atos concedendo a progressão ou a promoção obedecerão, rigorosamente, à ordem das listas de classificação.

Art. 35. Constituem partes integrantes deste Regulamento os Anexos I, II e III, que o acompanham, assim discriminados:

ANEXO I – Formulário de Avaliação de Desempenho

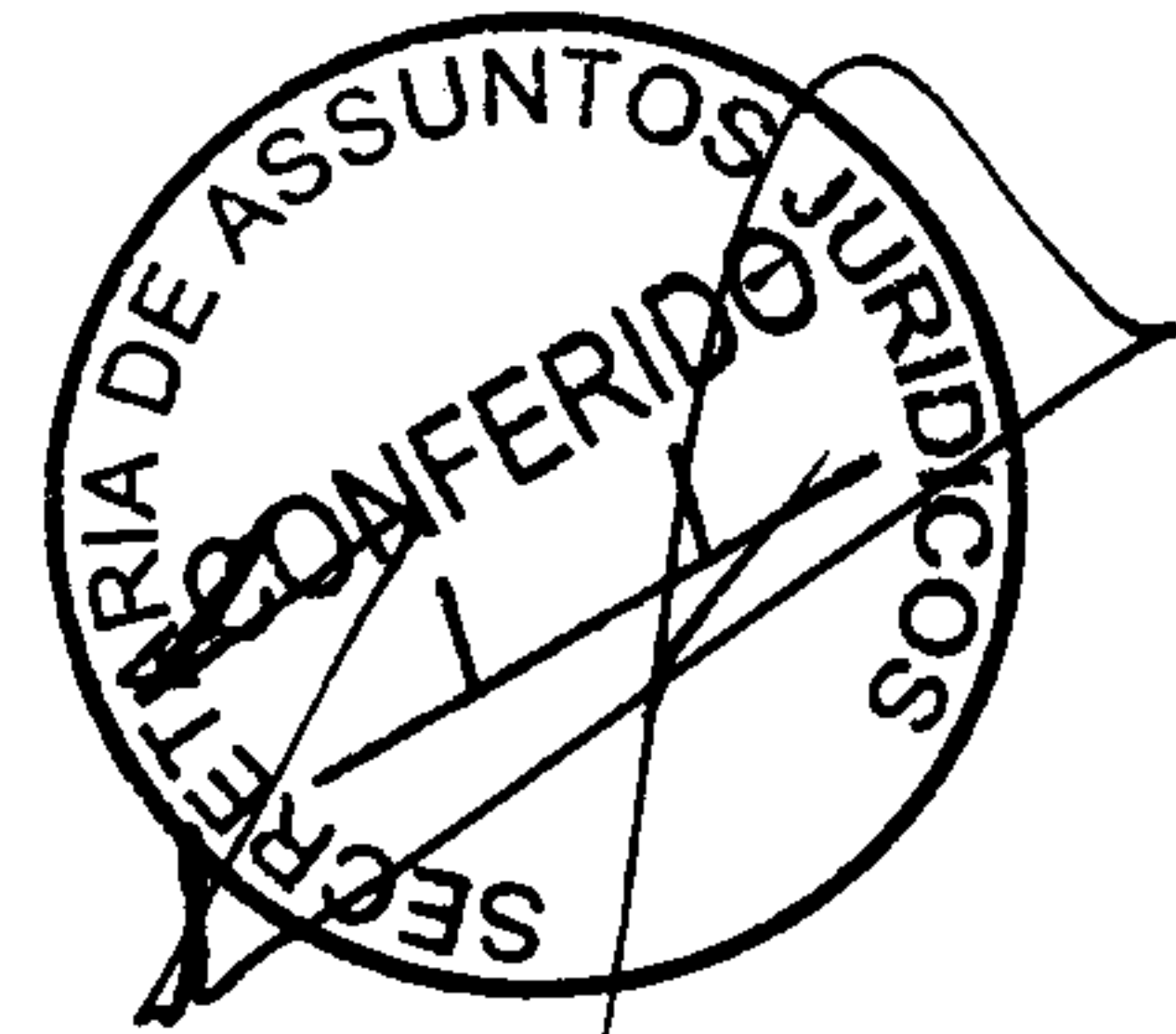
ANEXO II – Definição dos Fatores para Avaliação de Desempenho

ANEXO III – Graduação de Desempenho por Fatores de Avaliação

Art. 36. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Caraguatatuba, 28 de abril de 2003.


ANTONIO CARLOS DA SILVA
Prefeito Municipal



PUBLICADO EM 08/05/03
NO JORNAL LOCAL *Expressão*
Coicasa n.º 503



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO I
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
(Cargos cuja exigência de escolaridade tem início na 1ª fase e término na 2ª fase do Ensino Fundamental)

IDENTIFICAÇÃO	
NOME: _____	MATRÍCULA: _____
LOTAÇÃO: _____	CARGO: _____
CHEFIA IMEDIATA: _____	

CONCEITUAÇÃO					
Com base no quadro ao lado, preencha, abaixo, o campo denominado Conceito.	C	Ótimo	Bom	Regular	Insuficiente
	O	B	R	I	

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
FATORES	CONCEITO
01 - QUALIDADE DO TRABALHO Este fator objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, confiabilidade, clareza, ordem, organização e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.	(____)
02 - PONTUALIDADE Este fator destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Prefeitura para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos.	(____)
03 - ASSIDUIDADE Este fator destina-se a verificar a frequência do servidor ao local de trabalho.	(____)
04 - RESPONSABILIDADE Este fator destina-se a medir o grau de responsabilidade no e cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.	(____)
05 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E INTEGRAÇÃO EM TRABALHO DE EQUIPE Este fator destina-se a analisar o relacionamento do servidor com os colegas, chefes ou terceiros (público interno e externo), bem como a sua disposição em colaborar com colegas para a realização de uma tarefa e de trabalhos em equipe.	(____)



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

CONTINUAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
FATORES	CONCEITO
06 - INICIATIVA Este fator destina-se a analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas a que vem sendo submetido.	(____)
07. PARTICIPAÇÃO Este fator destina-se a analisar a disposição do servidor para participar ativamente de novos trabalhos, ou de eventos e atividades programadas pela chefia.	(____)
08. COLABORAÇÃO Este fator destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Administração Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.	(____)
09. RESULTADO FINAL Total de Pontos Obtidos no Formulário de Avaliação de Desempenho Total de Pontos Obtidos no Quesito Disciplina Total Geral de Pontos	(____) (____) (____)



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
(Cargos cuja a exigência de escolaridade seja equivalente ao ensino médio ou ao nível superior)

IDENTIFICAÇÃO	
NOME: _____	MATRÍCULA: _____
LOTAÇÃO: _____	CARGO: _____
CHEFIA IMEDIATA: _____	

CONCEITUAÇÃO					
Com base no quadro ao lado, preencha, abaixo, o campo denominado Conceito.	C	Ótimo	Bom	Regular	Insuficiente
	O N C.	O	B	R	I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
FATORES	CONCEITO
01 - QUALIDADE DO TRABALHO Este fator objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, confiabilidade, clareza, ordem, organização e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.	(____)
02 - PONTUALIDADE Este fator destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos pela Prefeitura para a entrada e saída do local de trabalho e para a realização de reuniões, palestras, treinamentos e outros eventos.	(____)
03 - ASSIDUIDADE Este fator destina-se a verificar a frequência do servidor ao local de trabalho.	(____)
04 - RESPONSABILIDADE Este fator destina-se a medir o grau de noção de responsabilidade e cumprimento dos deveres e obrigações inerente às tarefas desenvolvidas pelo servidor.	(____)
05 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E PARTICIPAÇÃO EM TRABALHO DE EQUIPE Este fator destina-se a analisar o relacionamento do servidor com os colegas, chefes ou terceiros (público interno e externo), bem como a sua disposição em colaborar com colegas para a realização de uma tarefa e de trabalhos em equipe.	(____)



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

CONTINUAÇÃO DO FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	
FATORES	CONCEITO
06 - INICIATIVA Este fator destina-se a analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas a que vem sendo submetido.	(____)
07. CRIATIVIDADE Este fator destina-se a analisar a capacidade do servidor para desenvolver novos padrões de pensamento, ter idéias originais e propor soluções alternativas aos problemas surgidos no trabalho.	(____)
08. COLABORAÇÃO Este fator destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Administração Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.	(____)
09. RESULTADO FINAL Total de Pontos Obtidos no Formulário de Avaliação de Desempenho Total de Pontos Obtidos no Quesito Disciplina Total Geral de Pontos	(____) (____) (____)



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO II
DEFINIÇÃO DOS FATORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO II
DEFINIÇÃO DOS FATORES PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

01 - QUALIDADE DO TRABALHO

Este fator objetiva medir o grau de perfeição dos resultados obtidos com o esforço do servidor aplicado ao trabalho. Neste caso, qualidade pode traduzir-se em exatidão, confiabilidade, clareza, ordem e boa apresentação das tarefas executadas pelo servidor.

02 - PONTUALIDADE

Este fator destina-se a verificar o cumprimento, pelo servidor, dos horários estabelecidos no local de trabalho.

03 - ASSIDUIDADE

Este fator destina-se a verificar a frequência do servidor ao local de trabalho.

04 - RESPONSABILIDADE

Este fator destina-se a medir o grau de responsabilidade no cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor.

05 - RELACIONAMENTO INTERPESSOAL E PARTICIPAÇÃO EM TRABALHO DE EQUIPE

Este fator destina-se a analisar o relacionamento do servidor com os colegas, chefes ou terceiros (público interno e externo), bem como a sua disposição em colaborar com colegas para a realização de uma tarefa ou de trabalho em equipe..

06 - INICIATIVA

Este fator destina-se a analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas a que vem sendo submetido.

07 - CRIATIVIDADE

Este fator destina-se a analisar a capacidade do servidor de desenvolver novos padrões de pensamento, ter idéias originais e propor soluções alternativas aos problemas surgidos no trabalho..



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

08 - PARTICIPAÇÃO

Este fator destina-se a analisar a disposição do servidor para participar ativamente de novos trabalhos, ou de eventos e atividades programadas pela chefia.

09 - COLABORAÇÃO

Este fator destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Administração Municipal na execução do trabalho diário, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso.



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO III
GRADUAÇÃO DE DESEMPENHO POR FATORES DE AVALIAÇÃO



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO III
GRADUAÇÃO DE DESEMPENHO POR FATORES DE AVALIAÇÃO
CARGOS DO GRUPO I

(Cargos cuja exigência de escolaridade tem início na 1ª fase e término na 2ª fase do Ensino Fundamental)

Tabela 1

Fatores / Conceituação	Deficiente D	Regular R	Bom B	Ótimo O
Qualidade do Trabalho	25	50	75	100
Pontualidade	19	36	56	75
Assiduidade	19	36	56	75
Responsabilidade	25	50	75	100
Relacionamento Interpessoal e Integração em Trabalho de Equipe	08	16	23	30
Iniciativa	12	25	37	50
Participação	09	18	27	35
Colaboração	09	17	26	35
Total	126	248	375	500



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO III
GRADUAÇÃO DE DESEMPENHO POR FATORES DE AVALIAÇÃO
CARGOS DO GRUPO II
(Cargos cuja exigência de escolaridade equivale ao ensino médio)

Tabela 2

Fatores / Conceituação	Deficiente D	Regular R	Bom B	Ótimo O
Qualidade do Trabalho	25	50	75	100
Pontualidade	19	36	56	75
Assiduidade	19	36	56	75
Responsabilidade	25	50	75	100
Relacionamento Interpessoal e Participação em Trabalho de Equipe	12	24	38	50
Criatividade	06	12	19	25
Iniciativa	13	25	37	50
Colaboração	06	12	19	25
Total	125	245	375	500



PREFEITURA MUNICIPAL DA ESTÂNCIA BALNEÁRIA DE CARAGUATATUBA
ESTADO DE SÃO PAULO

ANEXO III
GRADUAÇÃO DE DESEMPENHO POR FATORES DE AVALIAÇÃO
CARGOS DO GRUPO III
(Cargos cuja exigência de escolaridade equivale ao ensino de nível superior)

Tabela 3

Fatores / Conceituação	Deficiente D	Regular R	Bom B	Ótimo O
Qualidade do Trabalho	25	50	75	100
Pontualidade	13	25	37	50
Assiduidade	13	25	37	50
Responsabilidade	25	50	75	100
Relacionamento Interpessoal	12	25	37	50
Criatividade	19	37	56	75
Iniciativa	12	25	37	50
Colaboração	06	12	19	25
Total	125	249	373	500