



Prefeitura Municipal de Taubaté

000175

Estado de São Paulo

Alto da queda Taubaté 11.235/07

DECRETO Nº 11.235, DE 17 DE ABRIL DE 2007.

Regulamenta a avaliação especial de desempenho dos servidores públicos municipais integrantes do Quadro do Magistério, em estágio probatório e dá outras providências.

ROBERTO PEREIRA PEIXOTO, PREFEITO MUNICIPAL DE TAUBATÉ, no uso de suas atribuições legais,

DECRETA

Art. 1º. A avaliação especial de desempenho de que trata este decreto tem por objetivo apurar os requisitos necessários para a aquisição da estabilidade no serviço público municipal dos servidores nomeados para provimento de cargo efetivo do Quadro do Magistério.

Art. 2º. Os servidores serão submetidos à avaliação especial de desempenho durante um período de três anos, e, em conformidade com o artigo 122 da Lei Complementar nº 001, de 04 de dezembro de 1990, e com a Emenda Constitucional nº 19, de 04 de junho de 1998, que deu nova redação ao artigo 41 da Constituição Federal, e, com base nos dispositivos do presente Decreto.

Art. 3º. O prazo para o cumprimento do estágio probatório é improrrogável, excetuando-se as hipóteses de licença ou afastamentos a qualquer título, e ainda, quando da abertura de processo administrativo, retomando sua contagem com o retorno à atividade profissional do licenciado.

Art. 4º. A avaliação especial de que trata o artigo primeiro, dar-se-á no desenvolvimento do exercício das atribuições do cargo para o qual foi nomeado salvo, quando o servidor estiver exercendo cargo de provimento em comissão ou funções de direção, chefia ou assessoramento.

Parágrafo único. O servidor que se encontrar ocupando cargo em comissão ou em função diversa a que se refere o caput deste artigo será avaliado pelo chefe imediato a que estiver subordinado.

Art. 5º. O servidor oriundo do serviço público municipal de Taubaté, que tenha adquirido estabilidade ou que tenha sido detentor de estabilidade constitucional, nomeado para provimento de cargo do Quadro do Magistério, cumprindo período de estágio probatório, estará sujeito à avaliação especial de desempenho de que trata o artigo primeiro deste Decreto.

Feito



000176

Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

Parágrafo único. O servidor, de que trata o *caput* deste artigo, que não tenha sido aprovado nas avaliações especiais de desempenho a que tenha sido submetido, será reconduzido ao cargo ocupado anteriormente, de acordo com o inciso I, § 1º, do art. 99 da LC nº. 001/90.

Art. 6º. Compete ao Departamento de Administração, através da Área de Recursos Humanos, a instauração, o controle, o encaminhamento e o arquivamento do Processo de Avaliação Especial de desempenho do servidor do Quadro do Magistério, durante o período de estágio probatório.

Parágrafo único. A Área de Recursos Humanos encaminhará ao Departamento de Educação e Cultura os instrumentos que compõem a Avaliação Especial de Desempenho

Art. 7º. Compete ao Departamento de Educação e Cultura o desenvolvimento e a conclusão do Processo de Avaliação Especial dos servidores do Quadro do Magistério.

Art. 8º. Será designada, por ato do Chefe do Executivo Municipal, uma Comissão Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório dos servidores do Quadro do Magistério, composta, no mínimo por três membros, pelo período de um ano, podendo ser prorrogado por até mais dois períodos de igual duração.

Art. 9º. Compete à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório analisar os processos de avaliação, encaminhar parecer ao Diretor do Departamento de Educação e Cultura do Município, sobre a confirmação ou exclusão do servidor, até no máximo três meses antes do término do período do estágio probatório, mediante instauração de sindicância e seus desdobramentos.

Art. 10. Compete ainda à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório:

I – Analisar as ocorrências registradas na Ficha de Informação da Área de Recursos Humanos;

II – solicitar quando devidamente justificável, reexame de aptidão física ou mental do servidor;

III – convocar o servidor avaliado para entrevista que vise esclarecer ou complementar as informações constantes dos autos do Processo de Avaliação Especial de Desempenho de Servidor do Quadro do Magistério em Estágio Probatório;

IV – solicitar parecer jurídico, quando julgar necessário, quanto a aspectos legais;

V – analisar se os atos do Processo de Avaliação Especial de Desempenho de Servidor do Quadro do Magistério em Estágio Probatório estão em conformidade com as normas legais;



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

000177

VI – requerer, a qualquer tempo, da chefia imediata ou da Área de Recursos Humanos, documentação que comprove os motivos das divergências apontadas na Ficha de Retificação ou quando da defesa do servidor, bem como, documentação comprobatória das medidas tomadas pelas autoridades competentes;

VII – manifestar-se pela aptidão ou inaptidão do servidor avaliado, frente aos elementos constantes do processo de avaliação

VIII – manifestar-se frente à defesa apresentada pelo servidor;

IX – propor, face à conclusão final de aptidão do servidor no estágio probatório, a sua estabilidade no serviço público, e;

X – propor, face à conclusão final de inaptidão do servidor no estágio probatório, a sua exoneração do cargo público para o qual tenha sido nomeado.

Art. 11. No período de estágio probatório serão formalizadas avaliações especiais, a serem aplicadas, no mínimo, após o sétimo, décimo terceiro, décimo nono, vigésimo quinto e trigésimo primeiro mês do exercício.

§ 1º. O servidor poderá ter seu desempenho avaliado em procedimento extraordinário, sempre que fato ou circunstância relevante justifique.

§ 2º. As avaliações especiais de que trata o *caput* deste artigo, serão compostas por instrumentos que serão juntados ao Processo de Avaliação de Desempenho do Servidor do Quadro do Magistério.

§ 3º. A última avaliação especial de desempenho deverá ter início, obrigatoriamente, três meses antes de completado o trigésimo sexto mês do estágio probatório.

Art. 12. Os instrumentos que compõem a Avaliação Especial de Desempenho de que trata o parágrafo 2º do artigo 11 do presente Decreto, será composto de:

I - Ficha de Auto-Avaliação – Anexo I;

II - Ficha de Avaliação Conjunta – Anexo II;

III - Ficha de Retificação – Anexo II-A.

Art. 13. Constituem requisitos para a Avaliação Especial de Desempenho:

I- Idoneidade moral;



Prefeitura Municipal de Taubaté 000173
Estado de São Paulo

- II- Assiduidade;
- III- Pontualidade;
- IV- Disciplina;
- V- Produtividade.

Art. 14. Sempre que o servidor do Quadro do Magistério em estágio probatório for transferido para outra unidade escolar, para o Departamento de Educação e Cultura ou para outro setor da Administração Municipal, a Área de Recursos Humanos, mediante informações da unidade cedente efetuará, na Ficha de Informações, o registro das ocorrências ou observações necessárias até aquele momento, devendo o órgão receptor manter o fluxo informativo a fim de dar continuidade às anotações.

Art. 15. Os instrumentos de avaliação do estágio probatório do servidor do Quadro do Magistério deverão ser preenchidos na seguinte conformidade:

I- A Ficha de Auto-Avaliação – Anexo I, será preenchida pelo próprio profissional e encaminhado à apreciação pelo superior imediato;

II- A Ficha de Avaliação Conjunta – Anexo II, deverá ser preenchida quando a análise do superior imediato não apresentar divergência daquela registrada pelo servidor, e;

III- Havendo divergência entre a análise do servidor e do chefe imediato, este deverá preencher a Ficha de Retificação – Anexo II A, constando as justificativas para as alterações e seu parecer, dando ciência ao interessado.

Parágrafo único. O superior imediato encaminhará, no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar do seu recebimento, todo o instrumento de avaliação à Comissão Especial.

Art. 16. A Comissão Especial, enviará ao Diretor do Departamento, no final de cada etapa da avaliação, os seguintes documentos:

I – Parecer Conclusivo – Anexo III, pela aptidão ou inaptidão, relativo à etapa de avaliação;

II - cópias de relatórios circunstanciados elaborados pelo superior imediato, sobre o desempenho das atividades do servidor, com ciência do interessado, quando o mesmo tiver sido considerado inapto para o cargo;

III – instrumento de auto-avaliação do servidor;

IV – instrumento de avaliação conjunta, e;

V - outros documentos que forem solicitados pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório.



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

000179

Art. 17. Serão considerados índices mínimos para aprovação, em cada um dos requisitos constantes nas avaliações especiais a que o servidor em estágio probatório for submetido:

I – 5 (cinco) pontos para o requisito Idoneidade Moral;

II – 9 (nove) pontos para o requisito Assiduidade;

III – 5 (cinco) pontos para o requisito Pontualidade;

IV – 9 (nove) pontos para o requisito Disciplina, e;

V – 22 (vinte e dois) pontos para o requisito Produtividade.

Parágrafo único. Ao final de cada etapa, o servidor em estágio probatório que não obtiver a pontuação mínima em cada um dos requisitos avaliados estará sujeito ao §2º do Art. 122 da LC nº 001/90.

Art. 18. Ao servidor submetido à avaliação especial de desempenho deverá ser dada ciência de toda a documentação referente à sua avaliação.

§ 1º. Será assegurado ao servidor do Quadro do Magistério, após a devida notificação do parecer da Comissão Especial pela inaptidão, prazo de 10 (dez) dias para apresentação de defesa escrita.

§ 2º. Recebida a defesa, a Comissão Especial apreciará as razões expendidas, no prazo máximo de 05 (cinco) dias, oferecendo manifestação conclusiva e fundamentada sobre a condição de aptidão ou não do servidor.

Art. 19. A prática de atos que infrinjam os requisitos de idoneidade moral e disciplina importará na instauração e tramitação de sindicância e seus desdobramentos, com suspensão automática do período de estágio probatório e após concluída pela sua improcedência, o referente prazo de suspensão de nenhum efeito.

Art. 20. A avaliação do estágio probatório será finalizada com parecer decisório do Diretor do Departamento de Educação e Cultura, sobre a aptidão ou não do servidor para o cargo ocupado e, encaminhado à Área de Recursos Humanos para as providências necessárias.

Art. 21. Após a manifestação do Diretor de Administração, o processo será encaminhado ao Chefe do Executivo Municipal para decisão final.

gab



Prefeitura Municipal de Taubaté

Estado de São Paulo

000180

§ 1º. Somente será declarado estável no serviço público municipal o servidor considerado apto após o Processo de Avaliação e cujo parecer tenha sido referendado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º. O servidor considerado inapto após o Processo de Avaliação e em decorrência da decisão final pelo Chefe do Executivo Municipal, será exonerado do cargo para o qual tenha sido nomeado, observadas todas as demais disposições legais.

Art. 22. Em todas e quaisquer circunstâncias é assegurado ao servidor, direito a ampla defesa e ao contraditório.

Art. 23. Os anexos I, II, II-A que compõem o Instrumento de Avaliação e o Anexo III, fazem parte deste Decreto e serão utilizados para a avaliação do desempenho dos servidores em estágio probatório.

Art. 24. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Taubaté, aos 17 de abril de 2007, 362º da elevação de Taubaté à categoria de Vila.

Roberto Perena Peixoto
Prefeito Municipal

Publicado na Área Técnica Legislativa, aos 17 de abril de 2007.

Maria Adalgisa Marcondes Corrêa
Gerente da Área Técnico Legislativa



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

000181

ANEXO I – AUTO-AVALIAÇÃO

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO

IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome: _____ Matrícula: _____

Cargo: _____

U. E. de Lotação: _____

Período de Avaliação: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

INSTRUÇÕES

1. Antes de iniciar a avaliação, leia com atenção as especificações de cada fator e todos os quesitos.
2. Considerando o que melhor traduza o desempenho docente, após o enquadramento do servidor, em cada fator avaliado, atribua apenas uma resposta, cuja respectiva escala de pontuação será somada ao final.
3. O desempenho docente será obtido considerando-se os conceitos de cada grupo de itens, isoladamente ou de forma global, como o descrito abaixo, correspondendo cada grupo de itens a um fator sob avaliação.
4. Grupo de itens ou fatores sob avaliação:
 - I- Idoneidade Moral
 - II- Assiduidade
 - III- Pontualidade
 - IV- Disciplina
 - V- Produtividade
5. Concluída a avaliação, encaminhar o presente Anexo I para a Comissão Especial.

I – IDONEIDADE MORAL

Conjunto de qualidades morais que tornam o indivíduo bem conceituado no meio social em que vive, pela honestidade que o caracteriza, por seus bons costumes, cumprimento de seus deveres e outros, e ainda, regras de conduta que regulam o agir do servidor perante a Administração Pública, como também pela moral comum, propugnando pelo que for melhor e mais útil para o interesse público.

É composto de 03 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E – EXCELENTE – supera o desempenho esperado = 10 a 13 pontos

B – BOM – atinge o desempenho esperado = 7 a 9 pontos

R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 a 6 pontos

I – INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 5 pontos



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

000182

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
1. IDONEIDADE MORAL					
1.1 Realiza e pratica ações que prezam pela dignidade humana	2	1	3	4	
1.2 Respeita os valores e cultura de todos	1	2	4	3	5
1.3 Preza pela tolerância com as diferenças e polidez no trato	2	1	4	3	
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM					
CONCEITO OBTIDO					

II - ASSIDUIDADE

Avalia a frequência, pontualidade e a permanência com constância no local de trabalho.

É composto de 05 (cinco) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E - EXCELENTE - supera o desempenho esperado = 16 a 20 pontos

B - BOM - atinge o desempenho esperado = 12 a 15 pontos

R - REGULAR - atinge parcialmente o desempenho esperado = 9 a 11 pontos

I - INSUFICIENTE - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 9 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
2. ASSIDUIDADE					
2.1 Frequência ao local de trabalho	2	4	1	3	
2.2 Permanência no local de trabalho	4	1	3	5	2
2.3 Observância de horários e comparecimento	2	4	1	3	
2.4 Atende e comparece às convocações	4	3	1	2	
2.5 Justifica as ausências	1	3	2		
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM					
CONCEITO OBTIDO					

III - PONTUALIDADE

Respeita os horários estabelecidos, no trabalho, convocações, solenidades, encontros pessoais, etc.

É composto de 03 (três) itens, sendo assim definidos os conceitos:

E - EXCELENTE - supera o desempenho esperado = 10 a 13 pontos

B - BOM - atinge o desempenho esperado = 7 a 9 pontos

R - REGULAR - atinge parcialmente o desempenho esperado = 5 a 6 pontos

I - INSUFICIENTE - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 5 pontos

RFB



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
3. PONTUALIDADE					
3.1 Comparece pontualmente ao trabalho e compromissos	2	1	3	4	
3.2 Inicia e termina pontualmente as aulas	1	2	4	3	5
3.3 Apresenta-se pontualmente às convocações	2	1	4	3	
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM					
CONCEITO OBTIDO					

IV – DISCIPLINA

Avalia o cumprimento das normas e padrões estabelecidos, o comportamento discreto e ponderado, sendo a qualidade de quem se submete ao conjunto de regras que regem uma organização.

É composto de 05 (cinco) itens, sendo assim definidos os conceitos:
 E – EXCELENTE – supera o desempenho esperado = 16 a 20 pontos
 B – BOM – atinge o desempenho esperado = 12 a 15 pontos
 R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 9 a 11 pontos
 I - INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 9 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
4. DISCIPLINA					
4.1 Observância da hierarquia e normas da instituição	2	4	1	3	
4.2 Procura acatar, conhecer e compreender as normas da instituição	4	1	3	5	2
4.3 Clima de trabalho e relacionamento com o público	2	4	1	3	
4.4 Receptividade a críticas	4	3	1	2	
4.5 Relação Professor e Aluno	1	3	2		
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM					
CONCEITO OBTIDO					

V – PRODUTIVIDADE

Avalia o rendimento compatível com as condições de trabalho e qualidade do serviço na execução de atividades.

É composto de 12 (doze) itens, sendo assim definidos os conceitos:
 E – EXCELENTE – supera o desempenho esperado = 33 a 39 pontos
 B – BOM – atinge o desempenho esperado = 27 a 32 pontos
 R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 22 a 26 pontos
 I - INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 22 pontos



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
5. PRODUTIVIDADE					
5.1 Zelo e dedicação às suas atribuições	4	2	1	3	
5.2 Técnicas e recursos	3	1	2		
5.3 Utilização de bibliografia complementar e diversificada	3	2	1		
5.4 Participação dos alunos	1	3	2		
5.5 Integração com outros conteúdos	2	1	3		
5.6 Atividades práticas	3	1	2		
5.7 Flexibilidade	1	2	3		
5.8 Relação com conteúdos	1	3	2		
5.9 Variação de avaliações	3	2	1		
5.10 Resultados	3	2	1		
5.11 Desenvolvimento por parte dos alunos	4	2	3	1	
5.12 Expectativas	4	2	3	1	
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM					
CONCEITO OBTIDO					

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DO QUADRO DO
MAGISTÉRIO

PERÍODO DA AVALIAÇÃO: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____.

E - EXCELENTE - supera o desempenho esperado = 85 a 105 pontos

B - BOM - atinge o desempenho esperado = 65 a 80 pontos

R - REGULAR - atinge parcialmente o desempenho esperado = 50 a 60 pontos

I - INSUFICIENTE - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 50 pontos

	Total de Pontos em cada Item	Conceito Obtido em cada Item
1. IDONEIDADE MORAL		
2. ASSIDUIDADE		
3. PONTUALIDADE		
4. DISCIPLINA		
5. PRODUTIVIDADE		
TOTAL GERAL / CONCEITO FINAL		

Resultado

Final: _____

Taubaté, ____ / ____ / ____

AUTO-AVALIADO: _____ CHEFE IMEDIATO: _____

Assinatura e Carimbo

Encaminhe-se à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório.



000185

Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO PELO CHEFE IMEDIATO
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome: _____ Matrícula: _____

Cargo: _____

U. E. de Lotação: _____

Chefe Imediato: _____ Função: _____

Período de Avaliação: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

RESULTADOS DA AUTO-AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO SERVIDOR PELO CHEFE IMEDIATO

Anexo I – QUADRO SÍNTESE

E – EXCELENTE – supera o desempenho esperado = 85 a 105 pontos

R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 50 a 60 pontos

B – BOM – atinge o desempenho esperado = 65 a 80 pontos

I – INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 50 pontos

Resultado Final – pontuação inferior a 50 é considerada insuficiente.

	Total de Pontos em cada Item	Conceito Obtido em cada Item
1. IDONEIDADE MORAL		
2. ASSIDUIDADE		
3. PONTUALIDADE		
4. DISCIPLINA		
5. PRODUTIVIDADE		
TOTAL GERAL / CONCEITO FINAL		

INSTRUÇÕES

1. Este Anexo consiste no espaço oferecido ao avaliador para tecer comentários complementares à avaliação e à reavaliação, quando for o caso.
2. O Parecer do avaliador que complementar a avaliação deverá ser claro, objetivo e de fácil compreensão.
3. Concluído o Parecer, este deverá juntamente com a Avaliação (Anexo I), ser encaminhado à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório.
4. Inutilize os campos que não foram preenchidos*.
5. Caso o Avaliador discorde dos resultados da Auto-Avaliação – Anexo I ou esta tenha resultado INSUFICIENTE, preencher o Anexo II – A.

APRECIÇÃO DO CHEFE IMEDIATO

() Concordo plenamente com a auto-avaliação, reiterando o conceito e média final obtida pelo avaliado. (conforme quadro síntese acima). Considerado APTO.

() Discordo dos resultados da auto-avaliação, cumprindo o disposto no Item 5 das Instruções.

Data: ____ / ____ / ____ . Ciência do Interessado: _____

Chefe Imediato
(Assinatura e Carimbo)

Encaminhe-se à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório.



000186

Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

ANEXO II - A

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO PELO CHEFE IMEDIATO
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome: _____ Matrícula: _____

Cargo: _____

U. E. de Lotação: _____

Chefe Imediato: _____ Função: _____

Período de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

(assinale abaixo SOMENTE os itens para os quais houve alteração - para maior ou menor pontuação - refazendo o cálculo da pontuação e alterando o conceito, se for o caso, assinalando até 03 (três) justificativas e/ou providências tomadas em relação aos fatores/itens reavaliados, conforme os indicadores)

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS					JUSTIFICATIVAS DA REAVALIAÇÃO		
	a	b	c	d	e			
1. IDONEIDADE MORAL	TOTAL							
1.1 Realiza e pratica ações que prezam pela dignidade humana	2	1	3	4				
1.2 Respeita os valores e cultura de todos	1	2	4	3	5			
1.3 Preza pela tolerância com as diferenças e polidez no trato	2	1	4	3				
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM								
CONCEITO OBTIDO								
2. ASSIDUIDADE	TOTAL							
2.1 Frequência ao local de trabalho	2	4	1	3				
2.2 Permanência no local de trabalho	4	1	3	5	2			
2.3 Observância de horários e comparecimento	2	4	1	3				
2.4 Atende e comparece às convocações	4	3	1	2				
2.5 Justifica as ausências	1	3	2					
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM								
CONCEITO OBTIDO								
3. PONTUALIDADE	TOTAL							
3.1 Comparece pontualmente ao trabalho e compromissos	2	1	3	4				
3.2 Inicia e termina pontualmente as aulas	1	2	4	3	5			
3.3 Apresenta-se pontualmente às convocações	2	1	4	3				
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM								
CONCEITO OBTIDO								
4. DISCIPLINA	TOTAL							
4.1 Observância da hierarquia e normas da instituição	2	4	1	3				
4.2 Procura acatar, conhecer e compreender as normas da instituição	4	1	3	5	2			
4.3 Clima de trabalho e relacionamento com o público	2	4	1	3				
4.4 Receptividade a críticas	4	3	1	2				
4.5 Relação Professor e Aluno	1	3	2					
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM								
CONCEITO OBTIDO								
5. PRODUTIVIDADE	TOTAL							
5.1 Zelo e dedicação às suas atribuições	4	2	1	3				
5.2 Técnicas e recursos	3	1	2					
5.3 Utilização de bibliografia complementar e diversificada	3	2	1					
5.4 Participação dos alunos	1	3	2					
5.5 Integração com outros conteúdos	2	1	3					
5.6 Atividades práticas	3	1	2					
5.7 Flexibilidade	1	2	3					
5.8 Relação com conteúdos	1	3	2					
5.9 Variação de avaliações	3	2	1					



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

5.10 Resultados	3	2	1				
5.11 Desenvolvimento por parte dos alunos	4	2	3	1			
5.12 Expectativas	4	2	3	1			
TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM							
CONCEITO OBTIDO							
TOTAL GERAL	*						
CONCEITO FINAL	*						

* Obrigatória anulação do campo quando não utilizado.

ANEXO II - A
JUSTIFICATIVAS DA REAVALIAÇÃO

Escolher até 03 (três) justificativas/providências para cada subitem reavaliado, indicando no(s) campo(s) específico(s) o(s) número(s) correspondente(s).

1. Já foi orientado, formalmente, quanto à necessidade de mudança de postura para com o tratamento dispensado aos alunos e colegas dos diferentes níveis hierárquicos.
2. Já foi orientado quanto à necessidade de mudança de postura para com o tratamento dispensado aos alunos e colegas dos diferentes níveis hierárquicos.
3. Apresenta tolerância em grau mais elevado/menos elevado para com as diferenças e respeita/não respeita os valores e cultura geral.
4. A frequência deixa a desejar, como atestam os controles específicos.
5. A permanência no local de trabalho deixa a desejar, ausentando-se, freqüentemente, antes do término do expediente, já tendo sido orientado, formalmente, para que mude a conduta.
6. A permanência no local de trabalho deixa a desejar, ausentando-se, freqüentemente, antes do término do expediente, já tendo sido orientado para que mude a conduta.
7. Raramente atende às convocações.
8. Não justifica as ausências ou somente o faz, após exigência superior.
9. Não é pontual, já tendo sido formalmente, orientado a mudar o tipo de conduta.
10. Não é pontual, já tendo sido orientado a mudar o tipo de conduta.
11. Retarda o início das aulas e/ou antecipa seu término.
12. Não observa a hierarquia e/ou normas da instituição.
13. Não demonstra interesse em acatar, conhecer e compreender as normas vigentes.
14. Prejudica o clima de trabalho e o relacionamento em geral.
15. Tem baixa receptividade às críticas, havendo necessidade de orientações formais.
16. Não se esforça em reverter quadro de relacionamento deficiente professor x aluno.
17. Não se esforça em utilizar técnicas e recursos diversificados.
18. É displicente para com as atribuições técnicas e burocráticas inerentes ao cargo.
19. Não se esforça em elaborar e aplicar atividades que incentivem a maior e efetiva participação discente.
20. Tem prática docente refringente à integração com outros conteúdos/disciplinas.
21. Utiliza/não utiliza atividades práticas.
22. Não é/é flexível às mudanças e determinações.
23. Não diversifica as avaliações.
24. Não apresenta resultados satisfatórios.
25. Os alunos não apresentam desenvolvimento satisfatório na área correspondente, tampouco motivação para o estudo.

RAB



000188

Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

26. O docente não tem expectativa quanto à área de atuação, apresentando sempre sinais de desmotivação, pessimismo e negatividade.

(Outras justificativas ou providências) – especificar e indicar, na reavaliação, o número indicado.

27. _____

28. _____

29. _____

30. _____

Observação: obrigatória juntada da documentação – cópias - comprobatória objeto das retificações, para análise da Comissão Especial.

DESPACHO DO CHEFE IMEDIATO

- somente uma opção é válida; não pode conter rasuras -

Tendo sido realizado o preenchimento do Anexo II – A, com as justificativas e cópias da documentação comprobatória relativas à reavaliação, o funcionário foi considerado:

() APTO

() INAPTO

Encaminhe-se à Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório.

Taubaté, ____ de _____ de 200__

Chefe Imediato
(Assinatura e Carimbo)

Supervisor de Ensino
(Assinatura e Carimbo)

Ciência do Avaliado: Data: / /200__

Assinatura
Identificação: Nome e RG



Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

ANEXO III

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO PELO DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E
CULTURA
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO**

Nome: _____ Matrícula: _____

Cargo: _____

U. E. de Lotação: _____

Chefe Imediato: _____ Função: _____

Período de Avaliação: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

PARECER CONCLUSIVO

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

- considerar como válida somente uma alternativa; não pode conter rasuras -

() Após análise da documentação - Anexos I e II, somos, s.m.j., pela **homologação** da Avaliação. Encaminhe-se ao Sr. Diretor do Departamento de Educação e Cultura para análise e Parecer Decisório.

() Após análise da documentação - Anexos I e II, somos, s.m.j., pela **NÃO** homologação da Avaliação. Encaminhe-se ao Sr. Diretor do Departamento de Educação e Cultura para análise e Parecer Decisório.

() Após análise da documentação - Anexos I e II - A, e documentação anexa, comprobatória, somos, s.m.j., pela **homologação** da Avaliação. Encaminhe-se ao Sr. Diretor do Departamento de Educação e Cultura para análise e Parecer Decisório.

() Após análise da documentação - Anexos I e II - A, e documentação anexa comprobatória somos, s.m.j., pela **NÃO** homologação da Avaliação. Encaminhe-se ao Sr. Diretor do Departamento de Educação e Cultura para análise e Parecer Decisório.

Taubaté, ____ de ____ de ____.

Membro da Comissão
Assinatura e Carimbo
Membro Auxiliar

Membro da Comissão
Assinatura e Carimbo
Presidente

Membro da Comissão
Assinatura e Carimbo
Membro Auxiliar



000190

Prefeitura Municipal de Taubaté
Estado de São Paulo

ANEXO III
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO
PROBATÓRIO PELO DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E
CULTURA
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome: _____ Matrícula: _____
Cargo: _____
U. E. de Lotação: _____
Chefe Imediato: _____ Função: _____
Período de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

PARECER DECISÓRIO DO DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE EDUCAÇÃO E
CULTURA - DEC

- considerar como válida somente uma alternativa; não pode conter rasuras -

() À vista do Parecer Conclusivo emitido pela Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório, que **ACOLHO, HOMOLOGO** o resultado da Avaliação, considerando o servidor **APTO**. Encaminhe-se à Área de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal para as providências cabíveis.

() À vista do Parecer Conclusivo emitido pela Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório, que **ACOLHO, HOMOLOGO** o resultado da Avaliação, considerando o servidor **INAPTO**. Encaminhe-se à Área de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal para as providências cabíveis.

() À vista do Parecer Conclusivo emitido pela Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório, que **NÃO ACOLHO**, determino nova análise da documentação e expedição de novo Parecer Conclusivo.

Dê-se ciência inequívoca ao interessado, cabendo recurso e direito inalienável de defesa e ao contraditório, nos termos da legislação vigente.

Cumpra-se.

Taubaté, ____ de ____ de 200__

Diretor do DEC
Assinatura e Carimbo

Ciência do Interessado: _____ Data: ____/____/200__ RAB