



*Prefeitura Municipal de Taubaté*  
*Estado de São Paulo*

**DECRETO Nº 11423, DE 23 DE OUTUBRO DE 2007**

Altera o Decreto 11.235, de 17 de abril de 2007, que 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** Os Incisos II e IV do Artigo 17 do Decreto 11.235, de 17 de abril de 2007, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 17 .....

II - 11 (onze) pontos para o requisito Assiduidade; (NR)

IV - 11 (onze) pontos para o requisito Disciplina. (NR)

**Art. 2º** Fica revogada a Ficha de Auto-Avaliação – Anexo I, parte integrante do Decreto 11.235, adotando-se, em substituição, a Ficha de Auto-Avaliação – Anexo I, parte integrante do presente Decreto.

**Art. 3º.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Taubaté, aos 23 de outubro de 2007, 362º da elevação de Taubaté à categoria de Vila.

  
**ROBERTO PEREIRA PEIXOTO**  
**PREFEITO MUNICIPAL**

Publicado na Área Técnica Legislativa, aos 23 de outubro de 2007.

  
**MARIA ADALGISA MARCONDES CORRÊA**  
**GERENTE DA ÁREA TÉCNICO LEGISLATIVA**



Prefeitura Municipal de Taubaté  
Departamento de Educação e Cultura

000496

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 a que se refere o Art. 7º desta Portaria.

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 = 12 a 13 pontos
- B – BOM – atinge o desempenho esperado = 9 a 11 pontos
- R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 6 a 8 pontos
- I - INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 5 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
<b>1. IDONEIDADE MORAL</b>					
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	
<b>TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					

R



## 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 = 19 a 20 pontos
- B – BOM – atinge o desempenho esperado = 16 a 18 pontos
- R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 12 a 15 pontos
- I – INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 11 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
<b>2. ASSIDUIDADE</b>					
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		
<b>TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					

## 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 = 12 a 13 pontos
- B – BOM – atinge o desempenho esperado = 9 a 11 pontos
- R – REGULAR – atinge parcialmente o desempenho esperado = 6 a 8 pontos
- I – INSUFICIENTE – não atinge o desempenho esperado = abaixo de 5 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
<b>3. PONTUALIDADE</b>					
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	
<b>TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					



**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 = 19 a 20 pontos

**B** - BOM - atinge o desempenho esperado = 16 a 18 pontos

**R** - REGULAR - atinge parcialmente o desempenho esperado = 12 a 15 pontos

**I** - INSUFICIENTE - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 11 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
<b>4. DISCIPLINA</b>					
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		
<b>TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					

**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 = 37 a 39 pontos

**B** - BOM - atinge o desempenho esperado = 30 a 36 pontos

**R** - REGULAR - atinge parcialmente o desempenho esperado = 23 a 29 pontos

**I** - INSUFICIENTE - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 22 pontos

FATOR DE AVALIAÇÃO	PONTOS				
	a	b	c	d	e
<b>5. PRODUTIVIDADE</b>					
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		

RS



Prefeitura Municipal de Taubaté  
Departamento de Educação e Cultura

000499

5.10 Resultados	3	2	1		
5.11 Desenvolvimento por parte dos alunos	4	2	3	1	
5.12 Expectativas	4	2	3	1	
<b>TOTAL DE PONTOS NESTE ITEM</b>					
<b>CONCEITO OBTIDO</b>					

**RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO SERVIDOR DO QUADRO DO MAGISTÉRIO**

PERÍODO DA AVALIAÇÃO: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ a \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

**E** - EXCELENTE - supera o desempenho esperado = 95 a 105 pontos

**B** - BOM - atinge o desempenho esperado = 80 a 94 pontos

**R** - REGULAR - atinge parcialmente o desempenho esperado = 61 a 79 pontos

**I** - INSUFICIENTE - não atinge o desempenho esperado = abaixo de 60 pontos

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

Taubaté, \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_

AUTO-AVALIADO: \_\_\_\_\_ CHEFE IMEDIATO: \_\_\_\_\_

Assinatura e Carimbo

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

*Handwritten signature*