



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

DECRETO Nº 4.884, de 17 de outubro de 2006.

"Aprova o Regulamento de Progressão e Promoção dos Servidores efetivos e a Avaliação de Desempenho dos Servidores em estágio probatório da Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos."

JORGE ABISSAMRA, Prefeito do Município de Ferraz de Vasconcelos, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei;

D E C R E T A:

CAPÍTULO I
DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 1º - A Comissão Permanente de Desenvolvimento Funcional, designada pelo Prefeito do Município de Ferraz de Vasconcelos, a que se refere o artigo 35 da Lei Complementar nº 166/2005, e a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho de que trata os artigos 28 a 30 da Lei Complementar 167/2005 reunir-se-á antes dos períodos destinados à progressão, anualmente ou quando houver interesse da Administração em preencher as vagas existentes por promoção a fim de:

- I. Formular os critérios para aplicação dos recursos financeiros destinados, no orçamento, à concessão de progressão e de promoção;
- II. Solicitar ao Departamento de Recursos Humanos, a identificação dos servidores que adquiriram direito à progressão ou à promoção;
- III. Apurar os resultados dos formulários de avaliação de desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;
- IV. Analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões e promoções com base no resultado da avaliação de desempenho dos servidores;
- V. Elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que adquiriram direito à progressão;
- VI. Elaborar e divulgar a listagem final dos servidores que poderão concorrer à promoção;
- VII. Decidir sobre os recursos manifestados contra os atos a que se referem os incisos V e VI deste artigo;
- VIII. Divulgar os quantitativos de cargos que serão preenchidos por promoção;
- IX. Preparar o relatório final dos trabalhos da Comissão e encaminhá-lo ao Prefeito Municipal.

Art. 2º - Caberá ao órgão de Recursos Humanos:



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.2

- I. Apurar o interstício pelo servidor;
- II. Providenciar o preenchimento do item identificação nos formulários de avaliação de desempenho;
- III. Proceder à distribuição e o recolhimento dos formulários de avaliação de desempenho às chefias e aos servidores;
- IV. Tomar as medidas cabíveis para que os formulários de avaliação sejam desenvolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;
- V. Fazer o levantamento do número de vagas a serem preenchidas por promoção;
- VI. Propor programas de capacitação e desenvolvimento para os servidores com base nos resultados da avaliação de desempenho;
- VII. Desenvolver, em parceria com a Comissão de Desenvolvimento Funcional, programas permanentes de treinamento para as chefias;
- VIII. Analisar, em parceria com a Comissão de Desenvolvimento Funcional, resultados que possam evidenciar possíveis falhas durante o processo de avaliação de desempenho dos servidores, inclusive dos que se encontrem em estágio probatório;
- IX. Estabelecer as áreas de concentração dos cursos, as instituições credenciadas e os critérios para aceitação de cursos de formação, aperfeiçoamento e especialização;
- X. Definir as diretrizes para a ambientação dos servidores em estágio probatório.

Art. 3º - Ficarão impedidos de participar da Comissão de Desenvolvimento Funcional os servidores que estejam concorrendo à progressão ou promoção, fato que deverá ser comunicado ao Secretário de Administração, para fins de substituição.

Art. 4º - O resultado das atividades realizadas pela Comissão de Desenvolvimento Funcional será publicado em órgão de divulgação oficial ou em veículo de circulação do Município, a partir da data de sua conclusão.

Art. 5º - Os servidores que se julgarem prejudicados pelos resultados apresentados terão o prazo de 15 (quinze) dias, a partir da data da respectiva publicação, para recorrer à Comissão de Desenvolvimento Funcional, que também se manifestará em 15 (quinze) dias, a partir da data de recebimento do recurso.

§ 1º - O servidor submetido ao estágio probatório será notificado do conceito que lhe foi atribuído, podendo no prazo de 10 (dez) dias apresentar pedido de reconsideração dirigido a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho que o avaliou, o qual deverá ser decidido em igual período.

§ 2º - Em caso de alteração nos resultados, a Comissão de Desenvolvimento Funcional fará nova publicação.

§ 3º Contra decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso dirigido ao Prefeito ou ao Presidente da Câmara, dependendo do caso, de ofício ou voluntário no prazo de 10 (dez) dias, na hipótese de confirmação do Conceito de desempenho atribuído ao servidor, o qual decidirá em 30 (trinta) dias, sendo esta decisão irrecorrível administrativamente.



01514

Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.3

CAPÍTULO II

DA CONTAGEM DO TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO

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

Parágrafo Único – 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 de Ferraz de Vasconcelos.

Art. 7º - A pena de suspensão importará na interrupção da contagem dos dias efetivamente trabalhados para efeito de progressão e de promoção; retornando-se a contagem no dia subsequente ao término na penalidade.

§ 1º - O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à promoção e à progressão, mas o ato que as conceder ficará sem efeito, caso ele seja punido.

§ 2º - 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. 8º - A avaliação de Desempenho dos servidores será baseada nos seguintes fatores de desempenho que deverão constar do formulário de avaliação:

- I. Qualidade do trabalho
- II. Iniciativa
- III. Criatividade
- IV. Produtividade
- V. Competência interpessoal
- VI. Responsabilidade com o trabalho
- VII. Zelo por equipamentos e materiais
- VIII. Aproveitamento em programas de capacitação
- IX. Planejamento e organização do trabalho
- X. Assiduidade e pontualidade

§ 1º - Os fatores de desempenho foram definidos considerando-se o Estatuto e o Plano de Carreiras e Remuneração da Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.4

§ 2º - Os fatores de desempenho e suas respectivas definições são os que se encontram no item 3 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 9º - Para apuração do merecimento será adotado um único formulário de avaliação de desempenho para todos os servidores Públicos Municipais de Ferraz de Vasconcelos, variando os pesos atribuídos aos fatores de desempenho, de acordo com a relevância do fator para o alcance das metas.

§ 1º - O formulário de avaliação de desempenho é o que se encontra no item 7 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

§ 2º - Os pesos atribuídos aos fatores são os que constam do item 5 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 10 - Para cada fator de desempenho correspondem 4 (quatro) graus que representam as dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização do trabalho.

Parágrafo Único - Os graus e suas definições são os descritos no item 4 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

CAPÍTULO IV DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11 - O preenchimento do formulário de avaliação de desempenho será pela chefia imediata a qual o servidor estiver subordinado e pelo próprio avaliado.

§ 1º - Para que a chefia imediata possa avaliar o desempenho do servidor é necessário que a mesma esteja exercendo suas funções por um período igual ou superior a 6 meses.

§ 2º - Caso o servidor esteja lotado em um órgão cuja chefia esteja ocupada há um período inferior ao estabelecido no parágrafo anterior, será avaliado pelo chefe do órgão hierarquicamente superior.

§ 3º - Não havendo na estrutura do órgão em que o servidor estiver lotado, chefia que esteja exercendo suas funções há pelo menos 6 (seis) meses, a Comissão deverá indicar o avaliador, que será designado pelo Prefeito.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.5

§ 4º - Os servidores cedidos a Órgãos integrantes da estrutura administrativa da Prefeitura serão avaliados pelas chefias imediatas dos respectivos Órgãos.

Art. 12 – Os avaliadores deverão:

- I. Atribuir, ao servidor avaliado, um grau para cada fator, 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 no processo de avaliação.
- III. Discutir com o servidor avaliado os resultados da avaliação realizada visando obter consenso entre os resultados da avaliação efetuada por ele e a auto-avaliação feita pelo servidor.
- IV. Encaminhar os formulários de avaliação de desempenho devidamente preenchidos e assinados à Comissão de Desenvolvimento Funcional quando for o caso de Avaliação de Desenvolvimento Funcional e a Comissão de Desempenho quando o servidor estiver submetido ao estágio probatório, no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data de recebimento do respectivo formulário.

§ 1º - Será considerada substancial a divergência, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado), que ultrapassar o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação de desempenho.

§ 2º - Havendo, entre o avaliador (chefia) e o avaliado (subordinado) divergência substancial, a Comissão responsável pela avaliação deverá solicitar a chefia imediatamente superior a do avaliador, nova avaliação.

§ 3º - Havendo, entre o avaliador e o avaliado, divergência até o limite de 10% (dez por cento) do total de pontos da avaliação, prevalecerá a avaliação efetuada pela chefia.

Art. 13 – Os avaliados deverão:

- I. Atribuir a si próprio um grau para cada fator, compatível com o seu desempenho demonstrado no período, preenchendo no formulário de avaliação o campo destinado para tal fim.
- II. Avaliar-se com objetividade, limitando-se à observação e a análise do seu desempenho ou desenvolvimento quando for o caso, e não o desempenho ou desenvolvimento que poderia ter alcançado.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.6

- III. Discutir com sua chefia (avaliador) os resultados da avaliação visando obter consenso entre os resultados de sua auto-avaliação e a avaliação efetuada pela chefia (avaliador).

Art. 14 – A Comissão Especial de Desenvolvimento Funcional deverá:

- I. Orientar as chefias e os servidores quanto aos objetivos, procedimentos e operacionalização da avaliação de desempenho;
- II. Apurar a pontuação dos servidores avaliados, registrando o total de pontos obtido e o respectivo conceito final da avaliação de desempenho do servidor no formulário de avaliação de desempenho de acordo com a tabela de pontos prevista no item 6 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.
- III. Convocar os avaliadores para prestarem esclarecimentos, caso se constatem falhas, distorções ou divergências substanciais e determinar a realização de nova avaliação, se for o caso.

CAPÍTULO V

DA AVALIAÇÃO DOS SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 15 – A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será baseada nos fatores de desempenho previstos no item 3 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Parágrafo Único – Os pesos atribuídos aos fatores de desempenho são os que constam do item 5 do Sistema de Avaliação de Desempenho anexo a este regulamento.

Art. 16 – A avaliação dos servidores em estágio probatório será realizada pela chefia imediata ou, em caso de rodízio do servidor, pela chefia a qual ficou subordinado por maior período de tempo.

Art. 17 – A avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório será realizada anualmente, em formulário específico, totalizando 3 (três) avaliações.

§ 1º - Os 6 (seis) meses restantes serão destinados a levantamento de dados, elaboração de relatórios e pareceres a favor ou contra a ratificação da nomeação.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.7

§ 2º - O formulário de avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório é o que se encontra no item 7 do Sistema de Avaliação de Desempenho, anexo a este regulamento.

Art. 18 – Aplicam-se aos servidores em estágio probatório, no que couber, o disposto neste regulamento e demais disposições previstas no Estatuto e Plano de Carreiras dos Servidores Públicos Municipais.

CAPITULO VI
DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19 – Os atos concedendo a progressão ou a promoção obedecerão a ordem das listas de classificação.

Art. 20 – Constitui parte integrante deste Regulamento o Anexo – Sistema de Avaliação de Desempenho, que o acompanha.

Art. 21 – Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Ferraz de Vasconcelos, 17 de outubro de 2006.


JORGE ABISSAMRA
PREFEITO

Registrado na Secretaria Municipal de Administração – Departamento de Administração e publicado no Quadro de Editais do Paço Municipal na mesma data.


ROSELI MORILLA BAPTISTA DOS SANTOS
SECRETÁRIA MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.8

ANEXO

SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EFETIVOS E EM ESTÁGIO PROBATÓRIO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE FERRAZ DE VASCONCELOS

1 – OBJETIVO

O Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores da Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos foi concebido a fim de contribuir para o desenvolvimento funcional do servidor da carreira, mediante promoção e progressão salarial, e também possibilitar a avaliação dos servidores que se encontre em estágio probatório.

2 – OBJETIVOS

2.1 Geral

Dotar a Prefeitura de um sistema que possa mensurar, de modo sistemático, a contribuição individual dos Servidores, fornecendo dados que fundamentem os processos de promoção e progressão e avaliar o desempenho dos servidores em estágio probatório.

2.2 Específicos

- Servir de base para o crescimento profissional e pessoal dos servidores, bem como para a geração de resultados almejados pela Prefeitura.
- Definir, acompanhar e avaliar a contribuição do servidor para a Prefeitura.
- Fornecer ao servidor orientações que o ajudem a melhorar seu desempenho.
- Subsidiar as ações da Prefeitura quanto à capacitação, treinamento e desenvolvimento de recursos humanos.
- Gerar informações básicas para outros tipos de movimentação funcional do servidor na Prefeitura.



U...U

Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.9

3 – FATORES DE DESEMPENHO PARA OS SERVIDORES EFETIVOS E SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

Os fatores de desempenho representam as dimensões do trabalho a ser realizado e foram definidos considerando-se os cargos do Plano de Cargos e Carreiras e as dimensões de eficiência e eficácia necessárias para o alcance da efetividade da Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos.

- I. Qualidade do Trabalho – Competência para realizar o trabalho mediante a aplicação correta e adequada dos conhecimentos requeridos pela natureza do trabalho.
- II. Iniciativa – capacidade de pensar e agir eficazmente mesmo diante de eventual ausência de normas, orientação superior ou situações imprevistas, evitando problemas no ambiente de trabalho.
- III. Criatividade – Habilidade e flexibilidade para buscar novas e/ou alternativas e/ou formas de trabalho e propor mudanças capazes de tornar o trabalho mais produtivo e eficaz.
- IV. Produtividade – Capacidade para realizar o trabalho com rapidez e rendimento adequado, bem como para agir de modo a evitar o retardamento das atividades de sua área.
- V. Competência interpessoal – Habilidade para interagir com as pessoas e relacionar-se com colegas, chefes e demais servidores, mantendo relações de trabalho produtivas.
- VI. Responsabilidade com o trabalho – Capacidade para direcionar suas atividades para o alcance dos resultados almejados pela Prefeitura, demonstrando responsabilidade e comprometimento com suas obrigações funcionais, prazos estabelecidos e metas.
- VII. Zelo por equipamentos e materiais – Habilidade e cuidado na utilização/operação de equipamentos, máquinas, veículos e materiais relacionados com a natureza de suas atividades, zelando por mantê-los em condições de uso.
- VIII. Aproveitamento em programas de capacitação – Capacidade para aplicar os conhecimentos adquiridos em programas de capacitação internos e/ou externos, bem como disseminá-los no ambiente de trabalho, visando a melhoria da administração municipal.
- IX. Planejamento e organização do trabalho – Capacidade de estabelecer prioridades e rotinas na execução de suas atividades.
- X. Assiduidade e Pontualidade – atitude de responsabilidade e compromisso funcional com a presença efetiva e com os horários de sua jornada de trabalho.



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.10

4 – GRAUS ATRIBUÍDOS AOS FATORES

A escala utilizada para avaliação de desempenho dos servidores, efetivos e em estágio probatório, é constituída de fatores e graus. Aos fatores, previamente definidos em termos de desempenho, devem ser atribuídos graus. Os graus são representados numericamente de 1 a 4, e a cada grau corresponde uma definição do desempenho do servidor. Os graus representam dimensões de eficiência e eficácia manifestadas pelo servidor na realização de seu trabalho e sua contribuição para o alcance dos objetivos da Prefeitura. A escala de graus é a apresentada a seguir:

GRAU	DEFINIÇÃO
4	O desempenho do servidor na realização do trabalho é excelente, sempre acima do esperado.
3	O desempenho do servidor na realização do trabalho é bom, atendendo as expectativas.
2	O desempenho do servidor na realização do trabalho é regular e, algumas vezes, abaixo da média desejada.
1	O desempenho do servidor normalmente é abaixo do desejado e insuficiente para que possa realizar as atribuições do cargo que ocupa.

5 – PONDERAÇÃO DOS FATORES

O referencial adotado para a atribuição de pesos aos fatores foi a importância relativa das dimensões dos trabalhos realizado e sua contribuição para os resultados almejados pela Prefeitura de Ferraz de Vasconcelos. Os cargos foram agrupados de acordo com o nível de instrução, considerando-se ainda a complexidade e a responsabilidade das tarefas. Desta forma, para os servidores efetivos e estáveis e servidores em estágio probatório, de acordo com cada grupo de cargos correspondem pesos distintos aos fatores, como apresentado a seguir:



0.1.1.1.1

Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.11

1.1 Servidores efetivos

a) Cargos que requerem instrução de Nível Superior

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
PRODUTIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	15
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	5
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	15
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	5
TOTAL	100

b) Cargos que requerem instrução de Nível Médio:

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
PRODUTIVIDADE	15
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	5
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100



01223)

Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.12

c) Cargos que requerem instrução de Nível Fundamental

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	15
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	5
PRODUTIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	15
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	5
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100

Para Servidores em Estágio Probatório

a) Cargos que requerem instrução de Nível Superior

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
PRODUTIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos
Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.13

b) Cargos que requerem instrução de Nível Médio

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
PRODUTIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100

c) Cargos que requerem instrução de Nível Fundamental

FATOR	PESO (%)
QUALIDADE DO TRABALHO	10
INICIATIVA	10
CRIATIVIDADE	10
PRODUTIVIDADE	10
COMPETÊNCIA INTERPESSOAL	10
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO	10
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS	10
APROVEITAMENTO EM PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO	10
PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	10
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	10
TOTAL	100



Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos

Estado de São Paulo

Decreto nº 4.884/2006 – fls.14

6 – DEFINIÇÃO DO CONCEITO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

A definição do conceito final da avaliação de desempenho dos servidores efetivos e servidores em estágio probatório será expressa pelos conceitos E (Excelente), B (Bom), R (Regular) e I (Insatisfatório) de acordo com os seguintes critérios:

- I. Determinar o número de pontos obtido pelo servidor em cada fator, multiplicando-se o peso para ele fixado pelo grau atribuído ao servidor;
- II. Em seguida, determinar o total de pontos do servidor, somando-se os pontos por ele obtidos em cada fator;
- III. Definir o conceito final de acordo com a tabela de pontos a seguir:

	CONCEITO FINAL			
	I	R	B	E
Total de Pontos	100 – 189	190 – 279	280 – 340	341 - 400

7 – FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

O formulário desenvolvido para a Prefeitura Municipal de Ferraz de Vasconcelos, foi baseado no método da Escala Gráfica que mais se adequa a estrutura de cargos existente e porque demonstra maior facilidade para operacionalização no âmbito da Administração Pública Municipal.

O Modelo de formulário para avaliação de desempenho dos servidores efetivos e dos servidores em estágio probatório é apresentado a seguir:

PREFEITURA MUNICIPAL DE FERRAZ DE VASCONCELOS

Estado de São Paulo

Formulário de Avaliação de Desempenho do Servidor

Justificativa de Avaliação:

Recomendações e medidas cabíveis:

Conceito final da Avaliação
desempenho

Insatisfatório	Regular	Bom	Excelente
100 - 189	190 - 279	280 - 340	341 - 400

Total de Pontos:

Assinatura do Servidor:

Data:

Assinatura do Avaliador:

Data:

Assinatura do Presidente da Comissão:

Data: