

DECRETO Nº 48.729, DE 18 DE SETEMBRO DE 2007

Dispõe sobre a avaliação especial de desempenho dos servidores integrantes do Quadro da Guarda Civil Metropolitana em estágio probatório, para fins de confirmação no cargo e aquisição de estabilidade, conforme previsto no artigo 10 da Lei nº 13.768, de 26 de janeiro de 2004.

GILBERTO KASSAB, Prefeito do Município de São Paulo, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei,

D E C R E T A:

Art. 1º. A avaliação especial de desempenho obrigatória, prevista no artigo 10 da Lei nº 13.768, de 26 de abril de 2004, à qual deve se submeter o titular do cargo de provimento efetivo de Guarda Civil Metropolitana - 3ª Classe em estágio probatório, para fins de confirmação no cargo e aquisição de estabilidade, será feita de acordo com os critérios e condições estabelecidos neste decreto.

Art. 2º. Para os fins exclusivos deste decreto, considera-se:

I - estágio probatório, o período de 3 (três) anos de efetivo exercício que se segue ao início de exercício no cargo de provimento efetivo de Guarda Civil Metropolitana - 3ª Classe;

II - tempo de efetivo exercício, o tempo de exercício real no cargo, considerados para esse efeito, exclusivamente, os dias em que o servidor estiver afastado do cargo em virtude de:

a) férias;

b) casamento, até 8 (oito) dias;

c) luto pelo falecimento do cônjuge, companheiro, pais, irmãos e filhos, inclusive natimorto, até 8 (oito) dias;

d) luto pelo falecimento de padrasto, madrasta, sogros e cunhados, até 2 (dois) dias;

e) faltas abonadas nos termos do parágrafo único do artigo 92 da Lei nº 8.989, de 29 de outubro de 1979;

f) exercício de cargo de provimento em comissão na Administração direta cuja natureza das atividades esteja relacionada com as atribuições próprias de cargos privativos da carreira.

Parágrafo único. A contagem do período de 3 (três) anos de efetivo exercício a que se refere o inciso I ficará suspensa na hipótese de outros afastamentos não previstos no inciso II, considerados ou não de efetivo exercício pela legislação em vigor.

Art. 3º. A avaliação especial de que trata este decreto será realizada por Comissão Interdisciplinar, composta por membros do Centro de Formação em Segurança Urbana, do Comando da Guarda Civil Metropolitana, da Corregedoria da Guarda Civil Metropolitana, da Divisão Técnica de Recursos Humanos, da Divisão Técnica de Saúde e por servidor indicado pelo Secretário do Governo Municipal, que a presidirá.

§ 1º. A Comissão Interdisciplinar terá número ímpar de membros, designados, exclusivamente, dentre servidores públicos efetivos.

§ 2º. A composição da Comissão Interdisciplinar e o número dos respectivos membros serão definidos em portaria do Secretário do Governo Municipal, de acordo com a necessidade dos serviços.

§ 3º. A atuação dos membros da Comissão Interdisciplinar dar-se-á com ou sem prejuízo das atribuições dos cargos de que são titulares, a critério do Secretário do Governo Municipal.

§ 4º. A Comissão Interdisciplinar elaborará regimento para o seu funcionamento, a ser aprovado por decreto.

Art. 4º. Compete à Comissão Interdisciplinar:

I - realizar a avaliação especial de desempenho na forma e condições previstas neste decreto;

II - emitir relatório com parecer conclusivo sobre a aptidão ou inaptidão do servidor;

III - submeter o relatório e o parecer conclusivo ao Secretário do Governo Municipal;

- IV - zelar pela observância e cumprimento das disposições deste decreto;
- V - promover todos os atos julgados necessários à instrução do processo de avaliação especial, inclusive diligências, requisição de documentos, oitiva do servidor, das respectivas chefias imediata e mediata e de terceiros;
- VI - autuar e instruir o processo administrativo em que se dará o acompanhamento do estágio probatório, relativamente à avaliação especial;
- VII - opinar sobre os casos omissos, submetendo suas conclusões ao Secretário do Governo Municipal, após a oitiva da Secretaria Municipal de Gestão.

Art. 5º. Compete ao Secretário do Governo Municipal a declaração de confirmação do servidor no cargo e aquisição de estabilidade.

Art. 6º. A avaliação especial de desempenho far-se-á em 5 (cinco) períodos, respectivamente, 4 (quatro) nos primeiros 24 (vinte e quatro) meses, a cada semestre, e uma no trigésimo mês, contados da data do início de exercício no cargo.

Art. 7º. O desempenho de cada servidor será apurado em pontos compostos pelo somatório daqueles a ele atribuídos na:

I - dimensão individual da avaliação de desempenho anual prevista no artigo 87 da Lei nº 13.748, de 16 de janeiro de 2004, regulamentada pelo Decreto nº 45.090, de 5 de agosto de 2004, tendo por limite:

- a) 300 (trezentos) pontos, como pontuação mínima;
- b) 600 (seiscentos) pontos, como pontuação máxima;

II - avaliação disciplinar anual prevista na Lei nº 13.530, de 14 de março de 2003, tendo por limite mínimo 10 (dez) pontos e máximo 100 (cem) pontos, de acordo com a seguinte correspondência:

- a) 10 (dez) pontos, para o conceito mau;
- b) 40 (quarenta) pontos, para o conceito insuficiente;
- c) 70 (setenta) pontos, para o conceito bom;
- d) 100 (cem) pontos, para o conceito excelente;

III - avaliação e conceituação periódicas realizada pela chefia imediata do servidor, nos termos do artigo 11 deste decreto, observados os seguintes limites:

- a) 40 (quarenta) pontos, como pontuação mínima;
- b) 160 (cento e sessenta) pontos, como pontuação máxima.

Parágrafo único. As avaliações referidas nos incisos I e II deste artigo serão consideradas uma única vez, no exercício a que se referir.

Art. 8º. O servidor poderá atingir, na avaliação especial, a pontuação máxima correspondente a 860 (oitocentos e sessenta) pontos em cada período, obtidos mediante o somatório dos pontos das avaliações referidas no artigo 7º deste decreto.

§ 1º. Nos períodos da avaliação especial em que não for conhecida a pontuação das avaliações disciplinar e de desempenho anuais ou de uma delas, será considerada como pontuação máxima a correspondente à pontuação máxima da avaliação e conceituação periódicas realizada pela chefia imediata do servidor, se somente esta houver, ou o somatório desta com aquela dos incisos I ou II do artigo 7º que for conhecida.

§ 2º. Ao final de cada período de avaliação, serão atribuídos aos servidores os seguintes conceitos:

- a) apto, para os que, na respectiva avaliação periódica, alcançarem o mínimo de 70% (setenta por cento), incidentes sobre a pontuação máxima;
- b) inapto, para os que, na respectiva avaliação periódica, alcançarem pontuação inferior a 70% (setenta por cento), incidentes sobre a pontuação máxima.

Art. 9º. Será considerado inapto o servidor que, durante o estágio probatório:

I - for reprovado no curso de formação técnico-profissional e capacitação física de que trata a Lei nº 13.401, de 1º de agosto de 2002;

II - for considerado inapto na avaliação psicológica para porte de armas, em última instância;

III - cometer falta grave;

IV - for considerado inapto em 3 (três) avaliações periódicas, consecutivas ou interpoladas.

Parágrafo único. Nos casos a que se referem os incisos I a III deste artigo, a autoridade competente comunicará o fato à Comissão Interdisciplinar, sob pena de responsabilidade funcional.

Art. 10. A Comissão Interdisciplinar emitirá o relatório e o parecer conclusivo de que trata o artigo 4º deste decreto, na seguinte conformidade:

I - independentemente do transcurso do prazo de 3 (três) anos do estágio probatório, na ocorrência de uma das hipóteses do artigo 9º deste decreto, considerando o servidor inapto;

II - no 31º (trigésimo primeiro) mês de exercício do servidor, atribuindo individualmente aos avaliados o conceito apto ou inapto, considerando:

a) apto, o servidor que obtiver o conceito apto em 3 (três) avaliações periódicas durante o estágio probatório;

b) inapto, o servidor que obtiver o conceito inapto em 3 (três) avaliações periódicas durante o estágio probatório.

§ 1º. Na hipótese do inciso I, bem como da alínea "b" do inciso II, ambos deste artigo, a Comissão Interdisciplinar encaminhará, incontinenti, juntamente com o relatório e o parecer conclusivo da avaliação especial, representação ao Corregedor Geral da Guarda Civil Metropolitana, visando a instauração do procedimento de exoneração em estágio probatório.

§ 2º. Na ocorrência do disposto na alínea "a" do inciso II deste artigo, o relatório e o parecer conclusivo da avaliação especial serão encaminhados ao Secretário do Governo Municipal para declaração de confirmação do servidor no cargo e de aquisição de estabilidade.

Art. 11. A avaliação e conceituação periódicas a serem realizadas pela chefia imediata do servidor, obrigatoriamente nos mesmos períodos estabelecidos no artigo 6º deste decreto, deverá aferir os seguintes aspectos do desempenho do servidor:

I - eficiência;

II - disciplina;

III - conduta;

IV - zelo no uso do material e equipamentos confiados à sua guarda ou utilização;

V - apresentação pessoal.

§ 1º. Os aspectos de que trata este artigo serão desdobrados nos seguintes fatores, para efeito de avaliação:

I - eficiência:

a) qualidade no trabalho;

b) capacidade de iniciativa;

II - disciplina:

a) assiduidade e pontualidade;

b) respeito aos preceitos e normas, cumprindo os deveres e obrigações das atribuições dos cargos de GCM;

III - conduta:

a) responsabilidade;

b) relacionamento e capacidade de integração.

§ 2º. Para a avaliação dos aspectos e fatores do desempenho do servidor referidos neste artigo, serão observados os conceitos, parâmetros e critérios constantes dos Anexos I e II deste decreto.

§ 3º. Nos impedimentos legais e temporários da chefia imediata, a avaliação será feita pela chefia mediata do servidor.

Art. 12. Incumbe à Divisão Técnica de Recursos Humanos controlar os prazos de realização das avaliações nos períodos previstos no artigo 6º deste decreto, bem como

encaminhar à chefia imediata do servidor, com 15 (quinze) dias de antecedência da data de sua realização, o formulário de avaliação constante do Anexo I deste decreto.

Art. 13. Deverão ser encaminhados à Comissão Interdisciplinar, na forma e no prazo que vier a ser estabelecido em seu regimento, sob pena de responsabilidade funcional:

I - a avaliação de desempenho anual prevista no artigo 87 da Lei nº 13.748, de 2004, regulamentada pelo Decreto nº 45.090, de 2004, pela Divisão Técnica de Recursos Humanos;

II - a avaliação disciplinar anual prevista na Lei nº 13.530, de 2003, pela Corregedoria Geral da Guarda Civil Metropolitana;

III - a avaliação e a conceituação periódicas, pela chefia imediata do servidor, com a ciência do avaliado;

IV - o conceito final de conclusão de Curso de Formação Técnico Profissional do servidor, pelo Centro de Formação em Segurança Urbana, compreendendo as avaliações pedagógicas, comportamentais e de apresentação pessoal;

V - o resultado da avaliação psicológica para porte de armas, em última instância, pela autoridade competente;

VI - a notícia de aplicação de penalidades ao avaliado, pela Divisão Técnica de Recursos Humanos, após publicação e cadastramento da penalidade.

Art. 14. O acompanhamento do desempenho do servidor durante o estágio probatório, com todos os instrumentos, documentos, manifestações e ocorrências pertinentes à avaliação especial, será feito em processo administrativo autuado para cada avaliado, cabendo à Comissão Interdisciplinar a responsabilidade pela sua instrução.

Art. 15. O servidor em estágio probatório que incidir em procedimento irregular de natureza grave cujas penas máximas aplicáveis sejam de demissão ou de demissão a bem do serviço público será submetido a inquérito administrativo.

Art. 16. O disposto neste decreto não se aplica aos servidores que, na data de sua publicação, já tenham implementado o período de 3 (três) anos de exercício do estágio probatório, apurados na forma da legislação e regulamentação então em vigor, dando-se sua confirmação ou não no cargo de Guarda Civil Metropolitana - 3ª Classe na forma da legislação e regulamentação anterior.

Art. 17. A avaliação especial de desempenho dos servidores que, na data da publicação deste decreto, não se enquadrem na situação prevista no seu artigo 16, será feita, em caráter excepcional, na forma prevista neste artigo, na seguinte conformidade:

I - para os que iniciaram exercício em 2006:

a) serão considerados os pontos compostos pelo somatório daqueles que lhes foram atribuídos nos exercícios de 2006, se houver, e de 2007, nas avaliações disciplinar e de desempenho anuais, com aqueles que serão atribuídos em uma avaliação e conceituação realizada pela chefia imediata, prevista no inciso III do mesmo artigo, a ser realizada na forma do artigo 11, considerado, para efeitos dessa apuração, o período de 6 (seis) meses contados da data da edição deste decreto; ou

b) em não havendo, no exercício de 2006, resultado das avaliações disciplinar e de desempenho anuais, serão considerados os pontos compostos pelo somatório daqueles que lhes foram atribuídos no exercício de 2007, nas referidas avaliações anuais, com aqueles que serão atribuídos em 2 (duas) avaliações e conceituações realizadas pela chefia imediata, prevista no inciso III do artigo 7º, a ser realizada na forma do artigo 11, considerados, para efeitos dessa apuração, dois períodos de 6 (seis) meses contados da data da edição deste decreto;

II - para os que iniciaram exercício em 2007, ainda que já tenham implementado o período de 6 meses, serão aplicadas integralmente as disposições deste decreto.

§ 1º. A pontuação do servidor, a ser considerada por avaliação periódica, corresponderá à soma da pontuação obtida em cada avaliação individualmente considerada, na forma prevista no artigo 7º deste decreto, atribuindo-lhe os seguintes conceitos:

a) apto, para os que, na respectiva avaliação periódica, alcançarem o mínimo de 70% (setenta por cento), incidentes sobre a pontuação máxima;

b) inapto, para os que, na respectiva avaliação periódica, alcançarem pontuação inferior a 70% (setenta por cento), incidentes sobre a pontuação máxima;

§ 2º. A pontuação máxima, a ser considerada por avaliação periódica, corresponderá à soma da pontuação máxima de cada avaliação individualmente considerada, conforme os pontos previstos no artigo 7º deste decreto.

§ 3º. Os dias de efetivo exercício para o período anterior à publicação deste decreto serão apurados na forma da legislação e regulamentação então em vigor.

Art. 18. O relatório e o parecer conclusivos de que trata o artigo 4º deste decreto, dos servidores enquadrados na situação prevista no artigo 17, serão emitidos pela Comissão Interdisciplinar, na seguinte conformidade:

I - independentemente do transcurso do prazo de 3 (três) anos do estágio probatório, na ocorrência das hipóteses dos incisos I, II e III do artigo 9º deste decreto, considerando o servidor inapto;

II - até o 31º (trigésimo primeiro) mês de exercício do servidor, atribuindo individualmente aos avaliados o conceito apto ou inapto, considerando:

a) apto, o servidor que obtiver o conceito apto em 2 (duas) avaliações especiais durante o estágio probatório;

b) inapto, o servidor que obtiver o conceito inapto em 2 (duas) avaliações especiais durante o estágio probatório.

Parágrafo único. Na hipótese do inciso I deste artigo, bem como na da alínea "b" do inciso II, será observado o disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 10 deste decreto.

Art. 19. Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO, aos 18 de setembro de 2007, 454º da fundação de São Paulo.

GILBERTO KASSAB, PREFEITO

MARCIA REGINA UNGARETTE, Secretária Municipal de Gestão

Publicado na Secretaria do Governo Municipal, em 18 de setembro de 2007.

CLOVIS DE BARROS CARVALHO, Secretário do Governo Municipal

Anexo I a que se refere o § 2º do artigo 11 do Decreto nº 48.729, de 18 de setembro de 2007

**AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO
EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

Período de avaliação:	____/____/____ a ____/____/____		
Nome:	Dist.:	RF:	
Cargo:	Unidade de Lotação:		
Chefia Imediata / Avaliador:		RF:	

ASPECTO/ FATOR	DESCRIÇÃO	EXCELENTE	BOM	REGULAR	INSATISFATÓRIO
QUALIDADE NO TRABALHO	Executar as atividades inerentes ao cargo de maneira compatível com a sua complexidade, cumprindo prazos e metas estabelecidas. Acompanhar e solucionar pendências.				
CAPACIDADE DE INICIATIVA	Cooperar, demonstrando espírito crítico ou senso para melhoria de rotinas de trabalho. Apresentar propostas de melhoria para tomada de decisões. Assumir desafios e responsabilidades.				
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	Cumprir com regularidade o horário de trabalho e a carga horária definidos para a função				
RESPEITO AOS PRECEITOS E NORMAS	Cumprir as regras estabelecidas no âmbito do setor. Proceder com respeito em relação a colegas e chefias.				
RESPONSABILIDADE	Executar corretamente as atividades pelas quais é responsável. Demonstrar percepção do impacto do seu trabalho sobre as demais atividades e a imagem da Instituição. Cumprir metas, prioridades e prazos.				
RELACIONAMENTO E CAPACIDADE DE INTEGRAÇÃO	Demonstrar maturidade e senso crítico nos momentos de pressão.				

UTILIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS	Utilizar adequadamente os equipamentos e instalações e zelar pela sua guarda, manutenção e conservação.				
APRESENTAÇÃO PESSOAL	Utilização do uniforme, atitudes, gestos e vocabulário.				
SUBTOTAL:					
PONTUAÇÃO TOTAL:					
Quantidade de Punições:	Advertência: <input type="checkbox"/>	Repreensão: <input type="checkbox"/>	Suspensão: <input type="checkbox"/> qtde dias: _____		
Licença Médica: <input type="checkbox"/> Tipo _____		CAT – Comunicação Acidente de Trabalho:			
Quantidade de Faltas Injustificada: <input type="checkbox"/>		Elogios: <input type="checkbox"/>			
Conclusões e Informações complementares sobre o desempenho do servidor avaliado:					
				Chefia Imediata / Avaliador:	
Data: ____ / ____ / ____				Carimbo / Assinatura	
Data:		Não concordo com a avaliação <input type="checkbox"/>			
Servidor (a) avaliado (a):		Concordo com a avaliação <input type="checkbox"/>			

Anexo II a que se refere o § 2º do artigo 11 do Decreto nº 48.729, de 18 de setembro de 2007

PARÂMETROS PARA AVALIAÇÃO

ASPECTO/ FATOR	EXCELENTE (20 Pontos)	BOM (15 pontos)	REGULAR (10 pontos)	INSATISFATÓRIO (5 Pontos)
QUALIDADE NO TRABALHO	Apresenta trabalhos de ótima qualidade; geralmente é cogitado para atividades urgentes ou de elevada importância.	Apresenta produtividade de acordo, com trabalhos de boa qualidade.	A qualidade e a produtividade do servidor oscilam, sendo ora razoáveis, ora insatisfatórias.	Apresenta trabalhos contendo imperfeições; apresenta dificuldades na execução dos trabalhos
CAPACIDADE DE INICIATIVA	É criativo, demonstrando, ainda, alto grau de interesse; toma decisões, apresenta propostas e alternativas, de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições de sua unidade.	Apresenta propostas buscando soluções alternativas para a execução de atividades novas atribuídas à unidade.	Esporadicamente, apresenta iniciativa para lidar com situações rotineiras.	Requer constante acompanhamento na execução das atividades rotineiras.
ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	Cumprir o horário e a carga horária estabelecidos, com pontualidade, e não apresenta ausências dentro do horário estabelecido.	Cumprir o horário e a carga horária estabelecidos, com pontualidade, e esforça-se para evitar ausências.	Apresenta dificuldade no cumprimento de horários e da carga horária estabelecidos.	Não cumpre o horário e a carga horária estabelecidos e necessita de constante cobrança para justificar a ausência.
RESPEITO AOS PRECEITOS E NORMAS	Cumprir as regras estabelecidas e mantém ótimo relacionamento com superiores e colegas e se engaja harmoniosamente na equipe.	Procura, em geral, cumprir as regras estabelecidas, bem como cooperar com o grupo.	É relativamente cooperativo, porém, com frequência, se mantém alheio a um esforço conjunto; às vezes entra em conflito com colegas e com a chefia.	Tem dificuldade no cumprimento de ordem e regras, bem como em relacionar-se com o grupo e com a Chefia.

RESPONSABILIDADE	É notavelmente responsável; executa com cuidado as atividades que lhe são atribuídas; cumpre metas e prazos estabelecidos, observando as prioridades das atividades.	Demonstra habilidade na execução das atividades rotineiras do setor.	Demonstra alguma habilidade na execução das atividades rotineiras do setor; não tem muita preocupação na guarda dos equipamentos e materiais que estão sob sua cautela.	Não executa as atividades com zelo; demonstra desconhecimento das atividades realizadas pelo setor; não se esforça em aperfeiçoar-se em sua área de atuação.
RELACIONAMENTO E CAPACIDADE DE INTEGRAÇÃO	Demonstra maturidade e imparcialidade em situações de conflito, é responsável, flexível em relação a idéias e valores, tratando com urbanidade a chefia, seus pares e a população.	Demonstra certo grau de maturidade para lidar com situações de conflito, agindo de forma responsável em relação a idéias e valores, tratando em sua maioria com urbanidade a chefia, seus pares e a população.	Demonstra dificuldade para lidar com situações de conflito, agindo de forma pouco responsável em relação a idéias, valores e o tratamento com a chefia, seus pares e a população.	Não consegue lidar com situações de conflito, agindo de forma irresponsável em relação à idéias, valores e o tratamento com a chefia, seus pares e a população.
UTILIZAÇÃO E CONSERVAÇÃO DE MATERIAIS E EQUIPAMENTOS	É extremamente cuidadoso com equipamentos e instalações, utilizando-os sempre de forma adequada, sem danificá-los; nunca precisa ser cobrado em relação ao emprego, uso adequado, conservação e manutenção dos equipamentos em suas missões.	É cuidadoso com os equipamentos e instalações, utilizando-os de forma adequada, sem danificá-los; quase nunca é cobrado em relação ao emprego, uso adequado, conservação e manutenção dos equipamentos em suas missões.	Procura ser cuidadoso com os equipamentos e instalações; às vezes utiliza-os de forma inadequada, danificando-os; por vezes, precisa ser cobrado em relação ao emprego, uso adequado, conservação e manutenção do equipamento em suas missões.	Não demonstra ser cuidadoso com os materiais e instalações, utilizando-os de forma inadequada, danificando-os; é sempre cobrado em relação ao seu uso adequado, conservação e manutenção.

APRESENTAÇÃO PESSOAL	Apresenta-se de forma impecável, utilizando-se de vocabulário e gestos condizentes com a postura profissional.	Apresenta-se de forma condizente com a esperada, utilizando-se corretamente do vocabulário e gestos adequados à postura profissional.	Sua apresentação contém falhas, por vezes utiliza-se de vocabulário inadequado, gestos não condizentes com a postura profissional e necessita de alguma orientação em relação ao uso e cuidado com o uniforme.	Tem péssima apresentação, utiliza-se constantemente de vocabulário inadequado, apresenta gestos não condizentes com a postura profissional e descuido em relação ao uso do uniforme.
----------------------	--	---	--	--