

ESTÁGIO PROBATÓRIO

MANUAL DO AVALIADO

ELABORAÇÃO: DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS - SEE

I – INTRODUÇÃO

O Estágio probatório é uma exigência constitucional que busca verificar se o servidor aprovado em concurso público deve ou não permanecer no cargo. Ele não deve ser visto como uma simples etapa a ser cumprida, mas como uma oportunidade de interação entre o servidor e a instituição em que trabalha.

No período do Estágio Probatório, se apura, através de determinados procedimentos, a real e efetiva capacidade do servidor de desempenhar satisfatoriamente as tarefas relativas ao seu cargo, possibilitando sua estabilidade no serviço público.

Embora introduzido no serviço público como exigência legal, deve-se ressaltar o caráter educativo do estágio probatório. Nesse sentido cabe ao pessoal da unidade ou órgão em que o servidor estiver lotado, subsidiá-lo e assessorá-lo nos assuntos atinentes à sua área de atuação, para melhorar sua adaptação e desempenho.

O sucesso do trabalho de avaliação do estágio, no entanto, depende da integração das equipes, do envolvimento da escola e dos órgãos e do compromisso de todos os participantes desse processo com a qualidade e a renovação da educação no Estado de São Paulo.

O estágio probatório é um período de trabalho anterior à estabilidade no cargo. Nesse tempo, é possível ao integrante do quadro do magistério, adaptar-se, enfrentar seus primeiros desafios, colocar em uso seus conhecimentos, construir relações de confiança e atitude de responsabilidade para com o trabalho. é um período de experiência e, portanto, deve haver uma avaliação da atuação desses profissionais ao final desse estágio para que só depois de obter resultados satisfatórios eles ganhem estabilidade como funcionários. em outras palavras, essa avaliação deve ter caráter seletivo.”

II – OBJETIVOS

As ações hoje desenvolvidas na Secretaria de Educação buscam melhorar a qualidade do ensino ofertado à população, mediante um processo de fortalecimento da escola que tem como foco principal a aprendizagem do aluno.

As ações de fortalecimento da escola incluem a melhoria da rede física, o programa de democratização da gestão escolar, a descentralização de recursos, melhoria das condições pedagógicas oferecidas, como apoio permanente para assegurar cada vez mais a permanência e o sucesso do aluno na escola.

A regulamentação do Estágio Probatório, que estamos apresentando, faz parte do esforço de incorporar a atitude de avaliação ao cotidiano de nossas escolas e órgãos administrativos. Os procedimentos detalhados de modo mais sistemático por exigência legal, devem ser utilizados de forma criativa, democrática e participativa no interior da escola. Ao invés de se limitarem a rituais burocráticos, as ações previstas no Estágio Probatório devem se tornar oportunidades reais de interatividade, discussão de caminhos, busca da superação de problemas.

O escopo do Estágio Probatório é submeter o integrante do Quadro de Magistério às avaliações periódicas de desempenho, possibilitando ao mesmo adaptar-se, enfrentar desafios, colocar em prática seus conhecimentos e construir relações de confiança, sempre com responsabilidade para com o trabalho.

III - LEGISLAÇÕES

A aquisição da estabilidade, pelos servidores nomeados por concurso público, está prevista no artigo 41 da Constituição Federal de 1988 com redação dada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98, disciplinada, nesta Pasta, pelo Decreto nº 52.344 de 09 de novembro de 2007, publicado no D.O.E. de 10/11/07 e pela Resolução SE nº 66 de 02 de setembro de 2008, publicada no D.O.E. de 03/09/08.

IV - GARANTIAS

O integrante do Quadro do Magistério declarado estável nos termos do artigo 41 da CF/88, só perderá o cargo:

- Em virtude de sentença judicial transitada em julgado;
- Mediante processo administrativo, assegurada a ampla defesa;
- Por procedimento de avaliação periódica de desempenho.

V - COMISSÕES DE AVALIAÇÃO

As três etapas de avaliações de desempenho, do Estágio Probatório, serão realizadas por Comissões de Avaliação Especial de Desempenho, a serem instituídas pelo Dirigente Regional de Ensino, cuja composição deverá ser publicada, com urgência, em Diário Oficial do Estado, na seguinte conformidade:

- Comissão de Avaliação Especial de Desempenho instituída nas unidades escolares, responsável por avaliar os docentes, composta por 3 (três) servidores, definidos pelo Diretor de Escola, de nível hierárquico não inferior ao avaliado, sendo que pelo menos 2 (dois) devem ser titulares de cargo, em exercício na mesma unidade do integrante em estágio.

- Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, instituída na Diretoria de Ensino, responsável por avaliar a classe de Suporte Pedagógico, e, analisar todos os processos de Avaliação das Unidades Escolares, composta por, no mínimo, 3 (três) membros da própria Diretoria, definidos pelo Dirigente, sendo que pelo menos 2 (dois) devem ser titulares de cargo.

As atribuições das Comissões de Avaliação Especial de Desempenho das Unidades Escolares e da Diretoria de Ensino são:

- Subsidiar, assessorar, orientar e avaliar o integrante do Quadro do Magistério em estágio probatório, nos assuntos atinentes a sua área de atuação, no desempenho das suas atribuições e seu ajustamento ao cargo, verificando a necessidade de capacitações;

- Registrar todas as ocorrências relativas à conduta funcional do servidor.

É muito importante que as Comissões acompanhem a atuação dos avaliados, verificando o seu ajustamento ao cargo, orientando-os na melhoria de seu desempenho.

O Diretor do DRHU instituirá a Comissão de Recursos da Avaliação Especial de Desempenho que irá analisar e decidir os recursos hierárquicos, eventualmente interpostos, bem como, subsidiar as Comissões Centrais nos processos de Avaliação e esclarecer dúvidas.

VI - PERÍODO AQUISITIVO

O período aquisitivo do estágio probatório é de 1095 dias, contados a partir do exercício no cargo. O cômputo desse período será suspenso e a contagem de tempo prorrogada, nos casos de licença-saúde, licença-família, licença-gestante, licença-adoção, licença acidente de trabalho, readaptação, afastamento para campanha eleitoral e/ou para exercer mandato eletivo e designação e/ou afastamento para exercício de funções com atribuições diversas de seu cargo.

Não ocorre a suspensão ou prorrogação da contagem de tempo, quando o integrante do Quadro do Magistério atuar em local diverso da classificação, nas mesmas atividades do cargo. Por exemplo:

- Docentes designados, nos termos do artigo 22 da Lei Complementar nº 444/85, para exercício de função docente;

- Docentes afastados nos termos do artigo 64 da Lei Complementar nº 444/85 para exercício de função docente no C.E.L.;

- Diretor de Escola ou Supervisor de Ensino designado nos termos do artigo 22 da Lei Complementar nº 444/85 combinado com Resolução SE nº 57/2008, para o exercício das funções do seu cargo;

- Integrantes afastados pelo Convênio da Municipalização, exercendo a mesma atribuição do cargo de provimento.

Deve-se observar que o Decreto nº 53.037/08, alterado pelo Decreto nº 53.161/08, veda a designação, nos termos do artigo 22 da LC nº 444/85, aos integrantes do Quadro do Magistério em estágio probatório, portanto, em 2009, no processo inicial de atribuição de classes/aulas, não poderá ocorrer designação de docentes em estágio probatório.

Cabe ressaltar que os atuais integrantes do Quadro do Magistério em Estágio Probatório que se encontram designados ou afastados exercendo as mesmas atribuições de seu cargo, estão sujeitos à primeira etapa de avaliação, a ser realizada pela unidade de exercício e remetida à unidade de classificação.

VII - INDICADORES DE AVALIAÇÃO

As Comissões de Avaliação devem atuar de forma imparcial e objetiva, obedecendo aos princípios de legalidade, publicidade, impessoalidade, moralidade, eficiência contraditório e de ampla defesa, sendo que a avaliação especial de desempenho processar-se-á pelos indicadores abaixo relacionados:

1) Assiduidade – índice de frequência, de acordo com a tabela prevista no inciso I, do artigo 7º da Resolução SE nº 66/08, excetuando-se apenas as abonadas, portanto, todos os outros tipos de ausências, como, nojo, gala, licença-prêmio, etc, são pontuados como faltas.

2) Disciplina – cumprimento de horários, prazos estipulados e atendimento das solicitações feitas pela Administração. Exemplos: atrasos no horário do servidor, não entregar planejamento e/ou diários de classe, não implementar novas propostas da Pasta.

3) Capacidade de Iniciativa – apresentar novas propostas visando atender demandas existentes. Por exemplo, é a iniciativa do servidor em apresentar idéias e soluções alternativas, para as demandas surgidas, agindo de forma segura e dinâmica nas situações simples de sua rotina de trabalho.

4) Responsabilidade – criar condições para um bom desempenho dos alunos, comprometido com os objetivos pactuados nos planos de trabalho, com base nas metas da Pasta. Por exemplo, é fazer “bem feito” o que tem que ser feito, conforme o planejado e decidido. É cumprir compromissos e responder pelo que fez.

5) Comprometimento com a Administração Pública – é a participação nos projetos especiais e cursos de capacitação da Pasta. Por exemplo, Teia do Saber, Letra e Vida, Ler e Escrever, Pró-Gestão, Cursos de Atualização e Especialização, etc.

6) Eficiência – cumprir na prática as propostas curriculares, utilizar adequadamente os materiais disponíveis e apresentar um bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições. É o avaliado cumprir o previsto nos guias curriculares e as diretrizes delineadas pela Pasta. É a manifestação de competência ou o comprometimento com o exercício do cargo. Está relacionado “ao querer fazer”, a disposição para trabalhar, ao esforço, à dedicação e a perseverança do servidor. É o empenho em alcançar os objetivos definidos para o trabalho.

7) Produtividade – contribuir para a melhoria do desempenho da Diretoria de Ensino, da Unidade Escolar, dos alunos, para o bom relacionamento entre eles, pais e servidores, demonstrando competência na superação de obstáculos. Neste caso, é importante comparar a ação dos servidores, com os índices do SARESP – Sistema de Avaliação de Rendimento Escolar de São Paulo, e/ou outros indicadores oficiais.

Assim, a produtividade é a capacidade de aplicar os conhecimentos adquiridos em cursos de capacitação, projetos especiais, trocas de experiências com seus pares, entre outros, na execução de seu trabalho, agindo de forma a promover a melhoria no desempenho dos alunos e relacionamento aluno, pais e servidores.

VIII - REGISTRO DAS AVALIAÇÕES

O registro da Avaliação Especial de Desempenho será em 3 (três) etapas ou momentos, quando deverão ser obrigatoriamente preenchidos os Anexos II (Ficha de Frequência), III (Ficha de Avaliação Especial de Desempenho) e IV (Relatório de Avaliação Especial de Desempenho), sendo o mesmo formalizado em 3 momentos, ao final do décimo, do vigésimo e do trigésimo mês de estágio probatório, contados a partir do primeiro dia de exercício no cargo, porém, a avaliação refere-se à atuação do servidor, observando a seguinte temporalidade:

- Do primeiro dia de exercício no cargo ao décimo mês de efetivo exercício;

- Do décimo primeiro ao vigésimo mês de efetivo exercício;

- Do vigésimo primeiro ao trigésimo mês de efetivo exercício.

A exceção dessas etapas de avaliações se dará aos atuais integrantes do Quadro do Magistério com exercício em cargo de provimento efetivo na vigência do Decreto nº 52.344/07, e anteriormente à publicação da Resolução SE nº 66/08, isto é, **com exercício no período de 10/11/2007 a 02/09/08**, os quais serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho, observando a seguinte temporalidade:

- Primeira etapa: do primeiro dia de exercício no cargo até o dia 1º de outubro/2008;

- Segunda etapa: do dia 2 de outubro/2008 a 1º de agosto/2009;

- Terceira etapa: de 2 de agosto/2009 a 1º de junho/2010;

De acordo com os indicadores de avaliação, a pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa de avaliação de desempenho é de 70 (setenta) pontos, totalizando o máximo de 210 (duzentos e dez) pontos nas três etapas.

Será considerado inapto e, conseqüentemente exonerado, o servidor que no somatório dos pontos obtidos nas três etapas de avaliação especial de desempenho, obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento do total da pontuação máxima permitida, ou seja, abaixo de 105 (cento e cinco) pontos.

Ao final das três etapas de Avaliação Especial de Desempenho com a formalização do registro, as Comissões de Avaliação Especial de Desempenho (U.E. e D.E.) deverão preencher o Anexo V (Relatório Final da Comissão).

Deve-se observar que o Anexo I (Ficha Funcional do Servidor) deverá ser preenchido no início do estágio, bem como, que o Anexo V destina-se à elaboração, pelas Comissões, de um Parecer Conclusivo sobre as Avaliações de Desempenho dos servidores em estágio probatório, opinando, com justificativa, pela confirmação do cargo, isto é, pela Declaração de Estabilidade ou pela Exoneração.

Ao integrante do Quadro do Magistério, submetido às três etapas de Avaliação de Desempenho, deverá ser repassada uma cópia de toda a documentação (Anexos II a V), da qual tomará ciência e será parte integrante do assentamento.

Na recusa do avaliado em assinar qualquer uma das notificações constantes do processo de Avaliação Especial de Desempenho, a Unidade Escolar ou a Diretoria de Ensino deverá registrar o fato com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

IX - PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Decorridos 30 (trinta) meses do Estágio Probatório, deverá ser autuado o Processo de Avaliação Especial de Desempenho, para cada servidor avaliado, que terá como parâmetro as atribuições do cargo e conterà os documentos especificados no artigo 9º da Resolução SE nº 66/08.

No prazo de 40 (quarenta) dias, contados a partir da data de autuação do Processo de Avaliação, a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho deverá emitir a Manifestação Conclusiva de Avaliação Especial de Desempenho (Anexo VI), propondo a confirmação do funcionário no cargo ou a exoneração, com justificativa.

Em caso de proposta de exoneração, será dada, imediatamente, ciência ao funcionário, assegurando-lhe o direito ao contraditório e à ampla defesa, que poderá ser apresentada pessoalmente ou por procurador constituído, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da ciência.

Após a apresentação da defesa, a Comissão Central terá o prazo de 20 (vinte) dias para apreciá-la e elaborar nova Manifestação Conclusiva (Anexo VI), ratificando ou retificando a anterior. Os Processos de Avaliação do Estágio Probatório que irão propor a exoneração ou a confirmação do funcionário no cargo deverão ser encaminhados (Anexo VII) para manifestação do DRHU/SE e posteriormente, submetidos à apreciação do Secretário da Pasta, para decisão final.

O ato de exoneração ou de confirmação no cargo, declarando o funcionário estável, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98, deverá ser publicado em Diário Oficial do Estado até o penúltimo dia do Estágio Probatório.

X – OBSERVAÇÃO

O integrante do Quadro do Magistério em Estágio Probatório, que não corresponder a quaisquer dos requisitos estabelecidos pelo artigo 3º do Decreto nº 52.344/07, poderá ser exonerado do cargo, no interesse do serviço público, a qualquer momento, mediante processo administrativo, assegurando-lhe o direito ao contraditório e à ampla defesa, que deverá ser concluído no prazo de 30 dias da apresentação da defesa, sem prejuízo da aplicação das penas disciplinares previstas no artigo 251 da Lei nº 10.261/68.

XI – CONSIDERAÇÕES FINAIS

O integrante do Quadro do Magistério, deverá, sempre, procurar:

- Inteirar-se das políticas educacionais;
- Saber mais sobre os parâmetros curriculares nacionais;
- Saber como outros países e outros estados estão superando seus problemas relacionados à educação;
- Buscar a sua auto-capacitação;
- Ser assíduo e pontual;
- Executar, da melhor forma possível, as tarefas que lhe forem designadas;
- Ser produtivo;
- Trabalhar em equipe;
- Participar do planejamento de seu órgão ou de sua escola;
- Agir como um facilitador do trabalho no seu órgão ou sua escola;
- Tratar com respeito e urbanidade seus superiores, colegas, alunos e público em geral;
- Cumprir os regulamentos e normas da Unidade Escolar ou do órgão e da Secretaria da Educação;
- Zelar pelos equipamentos, utensílios e bens existentes no seu local de trabalho;
- Cumprir os prazos estabelecidos pela Unidade Escolar, pelo órgão e pela Secretaria da Educação;
- Entregar os documentos solicitados pela Unidade Escolar, pelo órgão e Secretaria da Educação;

Integrante do Quadro do Magistério é bom lembrar que:

- Você é um educador;
- Ser educador é uma escolha sua;
- Você tem que ser o primeiro a acreditar em você mesmo;
- Você é respeitado na medida que respeita os outros;
- Seu trabalho como educador é fundamental para a formação e construção da cidadania de crianças e adolescentes;
- Você deve fazer uso adequado da Língua Portuguesa e das linguagens das demais disciplinas;

- Você é co-responsável por um clima de aprendizado amigável entre colegas, favorecendo a interdisciplinaridade entre várias áreas do conhecimento;
- Você deve ser receptivo, reflexivo e crítico às novas propostas;
- Você deve ser criativo na elaboração de propostas para melhoria do trabalho escolar;
- A informação crítica sobre os atuais acontecimentos locais, nacionais e mundiais é importante para a renovação de sua sala de aula;

LEGISLAÇÕES

DECRETO Nº 52.344, de 9 de novembro de 2007 - DOE 10/11/2007 - SEÇÃO I - PÁG 1

Dispõe sobre o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria da Educação e dá providências correlatas JOSÉ SERRA, Governador do Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais e com fundamento nos artigos 47, inciso XIX, alínea “a”, e 127 da Constituição Estadual,

Decreta:

Artigo 1º - O integrante do Quadro do Magistério, nomeado para prover cargo efetivo, mediante concurso público, somente será considerado estável após um período de 1.095 (um mil e noventa e cinco) dias de efetivo exercício, durante o qual estará condicionado à avaliação especial de desempenho.

Parágrafo único - Nas hipóteses de acumulação lícita de cargos, previstas no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, o disposto no “caput” deste artigo será cumprido em relação a cada um dos cargos, separadamente, inclusive no caso de acumulação de cargos de mesma denominação, vedado o aproveitamento de prazos ou de pontuações decorrentes de períodos de estágio probatório anteriormente avaliados.

Artigo 2º - A avaliação especial de desempenho tem por objetivos:

I - contribuir para a implementação do princípio da eficiência na Administração Pública do Poder Executivo Estadual;

II - aferir o desempenho do servidor em sua função, para aprimorá-lo;

III - fornecer subsídios à gestão de política de recursos humanos;

IV - promover a adequação funcional do servidor.

Artigo 3º - A avaliação especial de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa, e deverá observar os seguintes requisitos:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - responsabilidade;

V - comprometimento com a Administração Pública;

VI - eficiência;

VII - produtividade.

Artigo 4º - No período do estágio probatório, o integrante do Quadro do Magistério será submetido a avaliações periódicas, de acordo com a classe a qual pertence, por Comissões de Avaliação Especial de Desempenho.

§ 1º - O Titular da Pasta da Educação instituirá as Comissões de Avaliação Especial de Desempenho, a que se refere o “caput” deste artigo, e designará seus membros.

§ 2º - As avaliações previstas no artigo 1º deste decreto serão efetuadas com fundamento em instrumentos de informações padronizados e em critérios a serem estabelecidos em normas da Secretaria da Educação.

§ 3º - O resultado insatisfatório obtido nas avaliações especiais acarretará a exoneração do respectivo cargo, obedecidos os procedimentos de que trata o artigo 6º deste decreto.

Artigo 5º - O período do estágio probatório será contado a partir do primeiro dia de exercício no cargo, ficando suspensa e prorrogada a contagem de tempo e a avaliação para efeito de homologação do estágio probatório, nos seguintes casos:

- I - licença para tratamento de saúde;
- II - licença por motivo de doença em pessoa da família;
- III - licença gestante;
- IV - afastamento para concorrer a cargo eletivo;
- V - licença para exercer mandato eletivo;
- VI - licença por acidente em serviço;
- VII - licença especial para atender menor adotado;
- VIII - readaptação funcional;
- IX - designado ou afastado para o exercício de funções com atribuições diversas de seu cargo.

Parágrafo único - A atuação em atividades com as mesmas atribuições do cargo de provimento efetivo, em local diverso daquele de sua classificação, não acarretará a suspensão ou prorrogação da contagem de tempo.

Artigo 6º - Decorridos 30 (trinta) meses de estágio probatório, as Comissões Especiais deverão, no prazo de 40 (quarenta) dias, apresentar ao órgão setorial de recursos humanos, da Secretaria da Educação, relatório conclusivo sobre a aprovação ou não do integrante do Quadro do Magistério, propondo sua exoneração ou a confirmação no cargo, com base nos resultados das avaliações especiais de desempenho, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a VII do artigo 3º deste decreto.

§ 1º - No caso de proposta de exoneração, deverá ser dada ciência ao interessado, imediatamente após a propositura, assegurando-lhe o direito à ampla defesa, que poderá ser apresentada pessoalmente ou por procurador constituído, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da ciência.

§ 2º - Após apresentada a defesa, a Comissão Especial terá o prazo de 20 (vinte) dias para oferecer novo relatório ao órgão setorial de recursos humanos, a ser submetido ao Secretário da Educação, para decisão final.

§ 3º - O ato de confirmação no cargo ou de exoneração do integrante do Quadro do Magistério deverá ser publicado pela autoridade competente até o penúltimo dia do estágio probatório.

Artigo 7º - No caso de confirmação no cargo, o integrante do Quadro do Magistério será considerado estável, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal, com redação alterada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98, a partir da data imediatamente subsequente à do término do estágio.

Artigo 8º - O servidor, durante o período de estágio probatório, estará sujeito às penalidades previstas na Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968.

Artigo 9º - A Secretaria da Educação editará normas complementares às disposições do presente decreto, especialmente quanto a:

- I - estabelecimento de critérios e do processo de avaliação;
- II - constituição e competências das Comissões de Avaliação;
- III - definição de procedimentos para reconsideração e recurso.

Artigo 10 - Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio dos Bandeirantes, 9 de novembro de 2007

JOSÉ SERRA

Maria Helena Guimarães de Castro

Secretária da Educação

Aloysio Nunes Ferreira Filho

Secretário-Chefe da Casa Civil

Publicado na Casa Civil, aos 9 de novembro de 2007.

RESOLUÇÃO SE - 66, de 2-9-2008 - DOE. 03/09/2008 - Seção I - Página 17

Dispõe sobre normas complementares ao Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007 que disciplina o Estágio Probatório dos integrantes do Quadro do Magistério da Secretaria de Estado da Educação

A Secretária de Estado da Educação, considerando o disposto no artigo 9º do Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007, **RESOLVE:**

Artigo 1º - A presente resolução define os critérios, procedimentos e competências para a realização da Avaliação Especial de Desempenho, dos integrantes do Quadro do Magistério, investidos em cargo de provimento efetivo, por meio de concurso público, prevista no artigo 1º do Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007.

Artigo 2º - O integrante do Quadro do Magistério, no decorrer do Estágio Probatório, será submetido a 3 (três) etapas de avaliações, de acordo com a classe a qual pertence, a serem realizadas por Comissões de Avaliação Especial de Desempenho.

Artigo 3º - O Dirigente Regional de Ensino deverá instituir as seguintes comissões para fins de implementação do sistema de Avaliação Especial de Desempenho, cuja constituição deve ser publicada em Diário Oficial do Estado:

I - Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em cada Unidade Escolar jurisdicionada à respectiva Diretoria de Ensino, que será responsável por avaliar o desempenho dos integrantes do Quadro do Magistério composta por 3 (três) servidores, definidos pelo Diretor da unidade, de nível hierárquico não inferior ao do avaliado, sendo que pelo menos dois devem ser titulares de cargo de provimento efetivo em exercício no mesmo órgão de exercício do avaliado.

II - Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, de caráter permanente, composta por no mínimo 3 (três) membros da própria Diretoria, definidos pelo Dirigente Regional de Ensino sendo que pelo menos 2 (dois) devem ser titulares de cargo de provimento efetivo, e que será responsável por avaliar o desempenho dos integrantes do Quadro do Magistério da Classe de Suporte Pedagógico classificados na mesma Diretoria de Ensino, bem como analisar todos os processos de Avaliação Especial de Desempenho encaminhados pelas Unidades Escolares,

§ 1º - Para fins de definição de nível hierárquico, de que tratam os incisos I e II, o nível de escolaridade exigido para o provimento dos respectivos cargos.

§ 2º - A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho e a Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho terão entre seus membros obrigatoriamente o superior imediato do servidor avaliado que presidirá a respectiva Comissão.

§ 3º - É vedada a participação de servidores em período de estágio probatório nas Comissões de que tratam os incisos I e II deste artigo.

§ 4º - As Comissões de Avaliação Especial e Central de Desempenho especificadas, bem como todos os servidores envolvidos no processo de avaliação dos integrantes do Quadro do Magistério em estágio probatório, são responsáveis pela veracidade das informações sobre o estágio, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal.

§ 5º - Na inexistência de titular para a composição da Comissão a que se refere o inciso I desse artigo, excepcionalmente, a Diretoria de Ensino poderá indicar um titular de cargo, dentre os seus profissionais, para compor a comissão da escola, atendidas as exigências de hierarquia e de escolaridade.

Artigo 4º - São atribuições das Comissões de Avaliação Especial de Desempenho e da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, no acompanhamento dos integrantes do Quadro do Magistério em estágio probatório;

I - Subsidiar e assessorar o integrante do Quadro do Magistério em estágio probatório nos assuntos atinentes a sua área de atuação, orientando, no que couber, acerca do correto desempenho de suas atribuições, avaliando seu grau de ajustamento ao exercício do cargo e a possível necessidade de ser submetido a programas de capacitação.

II - Registrar sistematicamente todas as ocorrências relativas à conduta funcional do servidor.

Artigo 5º - O Diretor do Departamento de Recursos Humanos deverá instituir Comissão de Recursos da Avaliação Especial de Desempenho, a qual caberá analisar e decidir os recursos hierárquicos,

eventualmente interpostos por integrantes do Quadro do Magistério, e será composta por, no mínimo, 3 (três) membros do próprio Departamento.

Parágrafo único - Caberá à Comissão de Recursos, subsidiar as Comissões Centrais das Diretorias de Ensino nos processos de Avaliação Especial de Desempenho, bem como esclarecer eventuais dúvidas quanto à aplicação das disposições da presente resolução.

Artigo 6º - As Comissões de Avaliação e de Recursos devem atuar de forma imparcial e objetiva, utilizando-se dos elementos que compõem o processo de Avaliação Especial de Desempenho do servidor avaliado.

Artigo 7º - A Avaliação Especial de Desempenho processar-se-á de acordo com os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e de ampla defesa e deverá obedecer aos requisitos estabelecidos no artigo 3º do Decreto nº 52.344, de 09 de novembro de 2007, avaliados pelos indicadores abaixo relacionados e constantes das Fichas anexas à presente Resolução:

I - Assiduidade: Índice de frequência anual do servidor ao trabalho, excetuando-se as faltas abonadas, na seguinte conformidade:

- a) 0 faltas = 10 pontos.
- b) 1 falta = 9 pontos.
- c) 2 faltas = 8 pontos.
- d) 3 faltas = 7 pontos.
- e) 4 faltas = 6 pontos.
- f) 5 faltas = 5 pontos.
- g) 6 faltas = 4 pontos.
- h) 7 faltas = 3 pontos.
- i) 8 faltas = 2 pontos.
- j) 9 faltas = 1 ponto.
- k) acima de 10 faltas = zero pontos.

II - Disciplina: Cumprimento dos horários e entrega das solicitações feitas pela Unidade Escolar e Diretoria de Ensino, nos prazos estipulados e constantes dos calendários.

III - Capacidade de Iniciativa: Apresentação de propostas novas, não rotineiras para as demandas oriundas de atribuições do servidor, nas relações com os alunos, com o Diretor de Escola, Professor Coordenador, Supervisor de Ensino e pais de alunos.

IV - Responsabilidade: Criação de condições para o bom desempenho dos alunos e demais responsáveis pelo processo de ensino e gestão escolar; comprometimento com os objetivos pactuados nos planos de trabalho da Unidade Escolar e da Diretoria de Ensino, de acordo com as metas da Secretaria da Educação.

V - Comprometimento com a Administração Pública: Participação nos projetos especiais da Secretaria de Estado da Educação, adotados pela Unidade Escolar e/ou Diretoria de Ensino; participação nos cursos de capacitação oferecidos pela Secretaria da Educação.

VI - Eficiência: Apresentação, na prática, de cumprimento do contido nas propostas curriculares; uso adequado dos materiais pedagógicos e outros materiais disponibilizados pela Secretaria da Educação; apresentação de bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições.

VII - Produtividade: Apresentação de contribuições para a melhoria do nível de desempenho dos alunos, da Unidade Escolar e da Diretoria de Ensino; contribuição para o bom relacionamento entre alunos, pais e servidores, no exercício de suas atribuições; demonstração de competência na superação de obstáculos não previstos.

Artigo 8º - O registro da Avaliação Especial de Desempenho deverá ser efetuado por etapas, a partir do primeiro dia de exercício do servidor no cargo para o qual foi nomeado, observando a seguinte temporalidade:

- I - a primeira etapa que irá do primeiro ao décimo mês de efetivo exercício;
- II - a segunda etapa, do décimo primeiro ao vigésimo mês de efetivo exercício;
- III - a terceira etapa, a contar do vigésimo primeiro ao trigésimo mês de efetivo exercício.

Artigo 9º - O Processo de Avaliação Especial de Desempenho terá como parâmetro as atribuições do cargo ocupado pelo servidor e, decorridos 30 (trinta) meses do Estágio Probatório deverá ser

formalizado e instruído contendo os documentos abaixo especificados, conforme Anexos que integram esta Resolução:

- 1 - Capa com número do sistema de protocolo, nome do servidor avaliado, Órgão de lotação e de exercício;
- 2 - Numeração e rubrica em todas as páginas;
- 3 - Ficha Funcional do Servidor - Anexo I;
- 4 - Ficha de Frequência de cada etapa prevista no decorrer do Estágio Probatório - Anexo II;
- 5 - Ficha de Avaliação Especial de Desempenho de cada etapa prevista no decorrer do Estágio Probatório - Anexo III;
- 6 - Relatório da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho ao final de cada etapa do estágio probatório - Anexo IV;
- 7 - Relatório Final da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho - Anexo V;
- 8 - Manifestação Conclusiva da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho - Anexo VI;
- 9 - Ficha de Encaminhamento ao Departamento de Recursos Humanos -DRHU da Secretaria da Educação - Anexo VII.

Artigo 10 - Os indicadores de avaliação apontados no artigo 7º desta resolução, serão apurados ao final de cada etapa do estágio probatório pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho por meio da Ficha de Avaliação Especial de Desempenho constante no Anexo III desta Resolução, acompanhada de Relatório constante no Anexo IV expedido pelas respectivas Comissões.

Parágrafo único: As avaliações periódicas parciais devem ser consideradas num Relatório Final, constante do Anexo V desta Resolução, a ser elaborado pela Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho por meio da Ficha de Avaliação Especial de Desempenho, 6 (seis) meses antes do término do Estágio Probatório, sem prejuízo da apuração dos fatores enumerados nos incisos I a VII do artigo 7º da presente Resolução.

Artigo 11 - De acordo com os critérios estabelecidos nos incisos I a VII do artigo 3º do Decreto nº 52.344, de 9 de novembro de 2007, a pontuação máxima que o servidor poderá obter em cada etapa da Avaliação na Ficha de Avaliação Especial de Desempenho é 70 pontos, resultante do somatório dos pontos aferidos a cada um dos quesitos, totalizando o máximo de 210 pontos nas 3 etapas.

Parágrafo único - Será considerado inapto e, conseqüentemente exonerado, o servidor que no somatório dos pontos obtidos nas 3 (três) etapas da Avaliação Especial de Desempenho, obtiver pontuação inferior a cinquenta por cento do total da pontuação máxima permitida, ou seja, abaixo de 105 pontos.

Artigo 12 - Aos integrantes do Quadro do Magistério submetidos à Avaliação Especial de Desempenho, deverá ser repassada uma cópia de toda a documentação referente às 3 etapas de sua avaliação, da qual tomará ciência e será parte integrante de seu assentamento individual.

Parágrafo único - Na hipótese de recusa do servidor avaliado em assinar qualquer uma das notificações do processo de Avaliação Especial de Desempenho, a unidade subsetorial de recursos humanos deverá registrar o fato, com a assinatura de duas testemunhas devidamente identificadas.

Artigo 13 - No prazo de 40 (quarenta) dias, contados a partir da data de autuação do processo de avaliação, será emitida a manifestação conclusiva (Anexo VI), de que trata o item 8 do artigo 9º desta resolução, pela Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho, deferida pelo Dirigente Regional de Ensino, propondo a exoneração ou confirmação do funcionário no cargo.

§ 1º - No caso de proposta de exoneração, será dada ciência ao interessado, imediatamente após a propositura, assegurando-lhe o direito ao contraditório e à ampla defesa, que poderá ser apresentada pessoalmente ou por procurador constituído, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da ciência do servidor.

§ 2º - Após a apresentação da defesa, a Diretoria de Ensino, por meio da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho terá o prazo de 20 (vinte) dias para apreciá-la e elaborar novo relatório conclusivo, ratificando ou retificando o relatório anterior.

Artigo 14 - Os processos de avaliação do Estágio Probatório, que irão propor a exoneração ou a confirmação do funcionário no cargo, deverão ser encaminhados para manifestação do Departamento

de Recursos Humanos - DRHU/SE e, posteriormente, submetidos à apreciação do Secretário da Pasta para decisão final.

§ 1º - O ato de confirmação no cargo ou de exoneração do integrante do Quadro do Magistério deverá ser publicado no Diário Oficial do Estado - DOE pela autoridade competente até o penúltimo dia do Estágio Probatório.

§ 2º - No ato de confirmação no cargo, a ser publicado em DOE, o integrante do Quadro do Magistério será formalmente declarado estável, nos termos do artigo 41 da Constituição Federal de 1988, com redação dada pelo artigo 6º da Emenda Constitucional nº 19/98.

Artigo 15 - A aplicação do disposto no artigo anterior não inibe a possibilidade de o integrante do Quadro do Magistério, que não corresponder a quaisquer dos requisitos estabelecidos pelo Artigo 3º do Decreto nº 52.344, de 9 de novembro de 2007, no decorrer do prazo de 30 (trinta) meses do Estágio Probatório, ser exonerado do cargo, no interesse do serviço público, a qualquer momento, mediante processo administrativo, assegurando-lhe o direito ao contraditório e ampla defesa, sem prejuízo da aplicação das penas disciplinares previstas no artigo 251 da Lei nº 10.261, de 28 de outubro de 1968, a ser ultimado no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data de apresentação de sua defesa.

Artigo 16 - Os integrantes do Quadro do Magistério, investidos em cargo de provimento efetivo, após o advento do Decreto nº 52.344, de 9 de novembro de 2007, e anteriormente à publicação desta resolução, serão submetidos a Avaliação Especial de Desempenho, na conformidade do disposto no artigo 7º desta resolução em 3 (três) etapas, observada a seguinte temporalidade:

I - a primeira etapa dar-se-á a partir da data do respectivo ingresso até o dia 1º de outubro do corrente ano;

II - a segunda etapa dar-se-á do dia 2 de outubro de 2008 a 1º de agosto de 2009;

III - a terceira etapa, de 02 de agosto de 2009 a 1º de junho de 2010.

Artigo 17 - Os casos omissos serão decididos pela Chefia de Gabinete da Secretaria da Educação.

Artigo 18 - Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO.....

ANEXO I

FICHA FUNCIONAL DO SERVIDOR	
Coordenadoria:	
Diretoria de Ensino:	
Unidade de Exercício:	
DADOS PESSOAIS	
Nome:	RG:
CPF:	RS/PV:
PIS/PASEP:	Data de Nascimento:
Endereço:	
DADOS FUNCIONAIS	
Cargo:	
Nomeado por Decreto de:	Publicado no DOE de:
Data da Posse:	Início de Exercício:
Data de ingresso no serviço público estadual:	
Cargo/Função-Atividade Anterior:	
Outras Informações:	
Local e data:	
Carimbo e Assinatura do Superior Imediato	



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO DE.....

ANEXO II

FICHA DE FREQUÊNCIA	
Coordenadoria:	
Diretoria de Ensino:	
Unidade de Exercício:	
Nome:	RG:
Cargo:	
Período de Frequência: de _____ a _____	
NÚMERO FALTAS DESCONTÁVEIS E SUSPENSÃO/PRORROGAÇÃO NO PERÍODO	
I – Faltas Justificadas:	
II – Faltas Injustificadas:	
III – Faltas Médicas:	
IV – Outras Faltas:	
V – Licença-Prêmio:	
VI – Suspensão/prorrogação da contagem por Licenças:	
VII - Suspensão/prorrogação da contagem por Afastamentos:	
VIII- Suspensão/prorrogação da contagem por Readaptação funcional:	
IX - Suspensão/prorrogação da contagem por Designação:	
TOTAL DE DIAS (BRUTO):	

TOTAL DE DIAS (LÍQUIDO):
Documentos Anexados: () sim () não

Local e data:

Carimbo e Assinatura do Superior Imediato:

Ciência do interessado:

	GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO		200_
	FICHA DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO - Anexo III		
Nome do Avaliado:	Nº RG:	Cargo:	
	Nº RS:		
Unidade de Exercício:	Tempo no cargo:	Data da avaliação:	
Assiduidade – 0 a 10 pontos nos termos do inciso I, do artigo 7º da Res. SE ___/2008			
Tabela de pontuação dos requisitos previstos nos incisos II a VII, do artigo 7º da Res. SE ___/2008			
Acima do esperado = 9 e 10 pontos		Atinge parcialmente o esperado = 4, 5 e 6 pontos	
Atinge o esperado = 7 e 8 pontos		Abaixo do esperado = 0, 1, 2 e 3 pontos	
			Pontuação
I – ASSIDUIDADE Índice de freqüência anual do servidor ao trabalho, excetuando-se as faltas abonadas.			
II – DISCIPLINA Cumprimento dos horários e entrega das solicitações feitas pela Unidade Escolar e Diretoria de Ensino, nos prazos estipulados e constantes dos calendários.			
III – CAPACIDADE DE INICIATIVA Apresentação de propostas novas, não rotineiras para as demandas oriundas de atribuições do servidor, nas relações com os alunos, com o Diretor de Escola, Professor Coordenador, Supervisor de Ensino e pais de alunos.			
IV – RESPONSABILIDADE Criação de condições para o bom desempenho dos alunos e demais responsáveis pelo processo de ensino e gestão escolar com comprometimento dos objetivos pactuados nos planos de trabalho da Unidade Escolar e da Diretoria de Ensino, de acordo com as metas da Secretaria de Estado da Educação.			
V-COMPROMETIMENTO COM A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Participação nos projetos especiais da Secretaria de Estado da Educação, adotados pela Unidade Escolar e/ou Diretoria de Ensino e participação nos cursos de capacitação oferecidos pela S.E.E.			
VI – EFICIENCIA Apresentação, na prática, de cumprimento do contido nas propostas curriculares e de bom nível de rendimento no exercício de suas atribuições, bem como, o uso adequado dos materiais pedagógicos disponibilizados pela S.E.E.			

VII – PRODUTIVIDADE Atuação efetiva para a melhoria do nível de desempenho dos alunos, da Unidade Escolar e da Diretoria de Ensino, contribuindo para o bom relacionamento entre alunos, pais e funcionários, no exercício de suas atribuições, demonstrando competência na superação de obstáculos não previstos.	
Total de Pontos	
Comentários (opcional)	

Local e Data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	Assinatura:
1)	
2)	
3)	



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO.....

ANEXO IV

RELATÓRIO DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO OU COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO AO FINAL DE CADA ETAPA DO ESTÁGIO PROBATÓRIO	
Coordenadoria:	
Diretoria de Ensino:	
Unidade de Exercício:	
Nome:	RG:
Cargo:	
Período de Avaliação de: / / a / /	
Requisitos dos Incisos I a VII do Artigo 3º do Decreto nº 52.344 de 09 de novembro de 2007	
Total de Pontos Obtidos:	
Outras Informações:	
Ações para o aperfeiçoamento do desempenho profissional do servidor (se for o caso):	

Local e data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	Assinatura:
1)	
2)	
3)	



GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO.....

ANEXO V

RELATÓRIO FINAL DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO OU COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO	
Coordenadoria:	
Diretoria de Ensino:	
Unidade de Exercício:	
Nome:	RG:
Cargo:	
Período de Avaliação de: / / a / /	
Não havendo registro de faltas descontáveis, o servidor completará o período de Estágio Probatório, em _/_/_	
Parecer Conclusivo:	

Local e Data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho	
Nome:	Assinatura:
1)	
2)	
3)	



**GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO.....**

ANEXO VI

MANIFESTAÇÃO CONCLUSIVA DA COMISSÃO CENTRAL DE AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO	
Coordenadoria:	
Diretoria de Ensino:	
Unidade de exercício:	
Nome:	RG:
Cargo:	
Período de Avaliação de: / / a / /	
Parecer Conclusivo:	
Outras Informações:	

Local e Data:

Ciência do Avaliado:	
Membros da Comissão Central de Avaliação de Desempenho	
Nome:	Assinatura:
1)	
2)	
3)	



**GOVERNO DO ESTADO DE SÃO PAULO
SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO
DIRETORIA DE ENSINO REGIÃO.....**

ANEXO VII

FICHA DE ENCAMINHAMENTO AO DRHU DA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO	
PROCESSO:	
INTERESSADO:	RG:
ASSUNTO: Avaliação de Estágio Probatório	
INFORMAÇÃO Nº _____/_____	
Unidade de exercício:	
Cargo:	

Nomeado por Decreto de _____, publicado a ____/____/____
Posse: ____/____/____ Exercício: ____/____/____
<p style="text-align: center;">Foram juntados aos autos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ficha Funcional (fls.); 2. Fichas de Frequência abrangendo o período de ____/____/____ a ____/____/____(fls); 3. Fichas de Avaliação Especial de Desempenho (fls); 4. Relatórios da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho (fls.); 5. Relatório Final da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho ou Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho (fls); 6. Manifestação Conclusiva da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho (fls.); <p style="text-align: center;">À vista da Manifestação Conclusiva da Comissão Central de Avaliação Especial de Desempenho (fls.), propomos:</p> <p>() a confirmação do servidor no cargo.</p> <p>() a exoneração do servidor do cargo.</p> <p style="text-align: center;">Estando o processo devidamente instruído, encaminhem-se os autos ao Departamento de Recursos Humanos da Secretaria de Estado da Educação.</p>
Local e data:
Assinatura do Dirigente Regional de Ensino:
Ciência do interessado: