



Anexo I - da Portaria SF n° 158, de 30 de junho de 2022.

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE SÃO PAULO
Secretaria Municipal da Fazenda

Descrição das atribuições, atividades e equipamentos

1. Identificação do servidor (a) (preenchimento pela chefia imediata)

Nome:	RF/V:
Cargo / Disciplina:	
Identificação da Unidade de Lotação:	
Início de exercício:	Término previsto do Estágio Probatório:
Identificação da chefia imediata (Nome - RF - Cargo/Disciplina)	
Observações:	

2. Critérios a serem avaliados

2.1. Atribuições gerais prevista no Estatuto do Servidor Público (Art. 19, da LEI N° 8.989, DE 29 DE OUTUBRO DE 1979) e nos novos moldes da Avaliação Especial de Desempenho (AED) da Prefeitura do Município de São Paulo:	
Critérios	Definição
Assiduidade	Apresenta exemplar frequência e pontualidade ao trabalho, não havendo ocorrências de faltas e atrasos injustificados.
Disciplina	Observância às regras e determinações que norteiam o funcionamento do serviço público e da unidade em que está inserido.
Subordinação	Respeito e acolhimento das demandas e solicitações advindas dos superiores hierárquicos da estrutura organizacional em que está inserido (a).
Comprometimento / Dedicção ao serviço	Está comprometido com o serviço, esforçando-se para cumprir com o que foi proposto de acordo com as metas, prioridades e prazos. Demonstra interesse e envolve-se com os objetivos da unidade. Busca aperfeiçoar-se na sua área de atuação.

2.1. Atribuições gerais prevista no Estatuto do Servidor Público (Art. 19, da LEI N° 8.989, DE 29 DE OUTUBRO DE 1979) e nos novos moldes da Avaliação Especial de Desempenho (AED) da Prefeitura do Município de São Paulo:

Ética e Conduta	Apresenta postura, vocabulário e atitudes éticas no desempenho de suas atribuições, no relacionamento com os colegas de trabalho, superiores hierárquicos e demais pessoas relacionadas ao seu serviço.
Trabalho em equipe	Realiza suas atribuições em cooperação com os demais profissionais da equipe, realizando e buscando contribuições na/da unidade. Valoriza o trabalho em conjunto para o alcance dos resultados da unidade.
Visão Sistêmica	Desempenha suas atribuições específicas percebendo a inter-relação e interdependência de cada uma das tarefas com as atividades da unidade e da prefeitura, compreendendo o impacto do seu trabalho sobre os objetivos globais da prefeitura.
Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço	Tem cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício de suas atribuições.

2.2. Atividades específicas do servidor: (Descrever as atribuições específicas do servidor)

Avaliação da eficiência do servidor(a) em suas atividades específicas (Art. 3° da Emenda Constitucional N° 19, de 04 de junho de 1998):

Critérios de Eficiência	Definição	
EFICIÊNCIA	Qualidade	Executa com excelência, exatidão e clareza suas atribuições, atingindo os objetivos e resultados propostos.
	Produtividade	Apresenta excelente produtividade na realização de suas atribuições, entregando suas demandas dentro dos prazos. Trabalha com o foco nos resultados propostos à unidade.
	Proatividade	No desempenho de suas atribuições busca prever situações e atuar antecipadamente, adotando ações proativas que contribuam para os resultados da unidade.
	Planejamento e Organização	É capaz de organizar e planejar sua carga de trabalho, estabelecendo prioridades que garantem o cumprimento dos prazos estabelecidos. Também, utiliza os recursos de forma eficaz e racional para alcançar os objetivos.

3. Equipamentos necessários para execução das atribuições e atividades: 4. Informações adicionais

4. Informações adicionais:

5. Parâmetros da Avaliação Especial de Desempenho:

Conforme o decreto n° 57.817 de 03 de Agosto de 2017, no período de até 10 meses da data de ingresso, o servidor aprovado por concurso público, em estágio probatório, será submetido à Avaliação Especial de Desempenho (AED), que visa avaliar o desempenho do colaborador nas atribuições gerais (item 2.1) e na eficiência ao realizar as atividades específicas / plano de trabalho (item 2.2). As demais avaliações serão aplicadas sempre em uma periodicidade de até 10 meses entre elas.

Independentemente da realização das avaliações especiais de desempenho ou em razão delas, os casos de inassiduidade, indisciplina, insubordinação, falta de dedicação ao serviço e/ou má conduta, serão submetidos a processo de exoneração.

Será considerado reprovado na Avaliação Especial de Desempenho (AED), o servidor que apresentar média inferior a 70% da nota máxima possível na média final da AED.

Para finalidade de cálculo, considerar que cada uma das Atribuições gerais de todos os servidores da Prefeitura do Município de São Paulo (*trabalho em equipe, visão sistêmica e uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço*) e o Critério Eficiência, serão pontuados com uma nota de 1 a 4, sendo 4 a nota máxima possível. A média final da Avaliação Especial de Desempenho-AED será o resultado da média simples das notas de todos os critérios pontuados.

6. Ciência do servidor (a):

Declaro estar ciente das atribuições, atividades e equipamentos necessários descritos nos campos 2.1, 2.2 e 3, para a execução de minhas atividades profissionais e dos parâmetros para Avaliação Especial de Desempenho - AED, descrito no campo 5.

7. Declaração da chefia imediata:

Declaro ter informado ao servidor identificado no campo 1, quanto aos procedimentos inerentes à Avaliação Especial de Desempenho - AED, Estágio Probatório, as atribuições e atividades a ele (a) destinadas, estando estas em acordo com sua carreira e os equipamentos necessários para a execução de suas atividades profissionais no âmbito da PMSP.

(assinatura eletrônica do servidor (a) e da chefia imediata)