

LEI N º 289/07 de 28 de junho de 2007.

**Institui a Comissão de Gestão de Carreira, para Avaliação de Desempenho Docente e dá outras providências.**

**CAETANO GUEDES JÚNIOR, Prefeito Municipal de Fortim, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, FAZ SABER que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei:**

Art. 1º. Fica instituída a Comissão de Gestão de Carreira para Avaliação do Desempenho Docente dos profissionais do Magistério Municipal, prevista no art. 39 do Plano de Cargo e Carreira do magistério.

Art. 2º. A avaliação do pessoal tem por objetivos Indicar quais servidores farão jus à progressão horizontal, por merecimento, de acordo com o estabelecido no PCRM.

Art. 3º. Os integrantes do Quadro de Pessoal do magistério serão avaliados, a cada ano, por suas respectivas chefias imediatas oficialmente constituídas, mediante auto-avaliação e, ainda, por usuários de seus serviços.

§ 1º. Serão avaliados todos os servidores pertencentes ao grupo Ocupacional que compõem o Cargo de Carreira de Professores de Educação Básica, incluindo-se os ocupantes de cargos em comissão.

§ 2º. Os servidores com menos de 3 (três) meses sob a mesma supervisão ou chefia, deverão ser avaliados em conjunto pelo atual chefe e o anterior.

§ 3º. A avaliação será feita utilizando-se os formulários fornecidos pela Secretaria Municipal de Educação, para: auto-avaliação, avaliação de chefe imediato e avaliação de usuário, em anexo a presente lei.



Art. 4º. Compõem a Comissão de Gestão de Carreira para Avaliação do Desempenho Docente:

- I. 2 (dois) representantes da Secretaria de Administração;
- II. 1 (um) representante da Secretaria de Educação
- III. 1 (um) representante dos diretores das escolas municipais
- IV. 1 (um) representante dos profissionais do Magistério, indicado pela categoria.

Art. 5º. Caberá recurso, devidamente fundamentado, referente às avaliações, que deverá ser encaminhado à Comissão de Gestão de Carreira para Avaliação do Desempenho Docente.


Parágrafo Único. O interessado poderá recorrer dentro do prazo corrido e improrrogável de 3 (três) dias úteis após tomar ciência, através do avaliador, do resultado da avaliação, ficando suspenso o resultado final até a decisão do mesmo.

Art. 6º. A sistemática de avaliação de desempenho sofrerá um processo contínuo de aperfeiçoamento, através da Comissão de Gestão de Carreira para Avaliação do Desempenho Docente, que manterá o registro em Ata.

Art. 7º. O processo de avaliação de desempenho se pautará na instrumentalização oferecida pela Comissão de Gestão de Carreira para Avaliação do Desempenho Docente.

Art. 8º. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Paço da Prefeitura Municipal de Fortim, em 28 de junho de 2.007.

  
CAETANO GUEDES JÚNIOR  
Prefeito Municipal de Fortim

PERÍODO DE AVALIAÇÃO DE :     /     /     A     /     /

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROFESSOR:

NOME	INÍCIO DO EXERCÍCIO	MATRÍCULA	FOLHA
CARGO/FUNÇÃO	REFERENCIA		
LOTAÇÃO	UNIDADE DE EXERCÍCIO		

2. CARACTERÍSTICAS GERAIS E ESPECÍFICAS	PONTOS	
	Atribuídos	Obtidos
<b>2.1 PARTICIPAÇÃO:</b> Capacidade de se empenhar em todas as atividades relacionadas com a área de atuação, contribuindo para a melhoria do Sistema de Ensino.		
a) Participa às vezes e com desinteresse quando solicitado(abaixo de 20%)	0 a 3	
b) Participa sempre quando solicitado(de 21% até 50%)	4 a 6	
c) Participa regularmente independente de solicitação com maior envolvimento no trabalho( de 51% até 81%)	7 a 8	
d) Participa ativa e espontaneamente de todas as atividades (acima 81%)	9 ou 10	
<b>2.2. PRODUÇÃO:</b> Resultado do trabalho de modo preciso de acordo com a natureza e as condições de trabalho, levando-se em consideração tempo x qualidade.		
a) Produção inadequada, sempre abaixo das exigências, cometendo erros injustificáveis constantemente.	0 a 3	
b)Produção apenas aceitável, deixando de atingir grande parte dos objetivos educacionais propostos.	4 a 6	
c) Sempre mantém uma boa produção, apresentando um trabalho correto atingindo a maioria dos objetivos educacionais.	7 a 8	
d) Produção de trabalho acima do determinado sem falhas, ultrapassando sempre as exigências e atingindo os objetivos educacionais propostos.	9 ou 10	
<b>2.3 RESPONSABILIDADE:</b> Sanções sofridas pelo servidor		
a) Evita assumir tarefas.	0 a 3	
b) Assume as tarefas rotineiras, entregando nos prazos previstos sob fiscalização.	4 a 6	
c) Assume as tarefas tanto rotineiras como imprevistas, cumprindo os prazos de entrega.	7 a 8	
d) Assume as tarefas tanto rotineiras como imprevistas, com eficiência e criatividade, entregando em tempo hábil os resultados que lhe são requeridos.	9 ou 10	
<b>2. 4 PLANEJAMENTO:</b> Capacidade e elaborar e implementar Planos, Programas Projetos de trabalho, considerando os recursos disponíveis com vistas a atingir resultados satisfatórios.		
a) Evita assumir tarefas	0 a 3	
b) Assume as tarefas rotineiras, entregando nos prazos previstos sob fiscalização.	4 a 6	
c) Assume as tarefas tanto rotineiras como imprevistas, cumprindo os prazos de entrega.	7 a 8	

d) Assume as tarefas tanto rotineiras como imprevistas, com eficiência e criatividade, entregando em tempo hábil os resultados que lhe são requeridos.	<b>9 ou 10</b>	
--	----------------	--

2.5 INICIATIVA: Capacidade de se antecipar na resolução de problemas ou na realização de tarefa, independentemente de solicitação.	PONTOS	
	Atribuídos	Obtidos
a) Não é capaz de tomar decisão por si mesmo	<b>0 a 3</b>	
b) É capaz de tomar decisão por si própria	<b>4 a 6</b>	
c) É capaz de tomar decisões resolvendo situações problema, independente de ser solicitado.	<b>7 a 8</b>	
d) Se antecipa na resolução de problemas, assumindo o controle de forma eficiente garantindo o bom funcionamento das atividades face a situações imprevistas.	<b>9 ou 10</b>	
2.6 CRIATIVIDADE: Capacidade de apresentar idéias e fatos novos a partir de recursos disponíveis ou descobrindo novos recursos.		
a) Incapacidade de apresentar novas idéias, seguindo a mesma metodologia de forma rotineira.	<b>0 a 3</b>	
b) Dificuldade de apresentar sugestões e inovações para dinamizar os trabalhos.	<b>4 a 6</b>	
c) Habilidade em oferecer novas idéias dinamizando o processo Ensino Aprendizagem a partir de recursos já existentes.	<b>7 a 8</b>	
d) Capacidade de aprender idéias, oferecer alternativas para aplicação de técnicas e métodos a partir dos recursos disponíveis e/ ou descobrindo novos recursos.	<b>9 ou 10</b>	
2.7 CONHECIMENTO DO TRABALHO: Conhecimento teórico e prático aliado aos métodos e técnicas adequadas para a execução das tarefas pedagógicas.		
a) Desconhecimento das teorias e métodos aplicáveis a execução das tarefas.	<b>0 a 3</b>	
b) Conhecimento limitado da teoria, da pratica e dos métodos utilizando na realização das atividades e pedagógicas.	<b>4 a 6</b>	
c) Conhecimento teóricos , da pratica suficiente para a realização das atividades técnicas- pedagógicas.	<b>7 a 8</b>	
d) Conhecimento técnico- pedagógicos sólidos , com visão dos objetivos do processo Ensino – Aprendizagem.	<b>9 ou 10</b>	
2.8 RELACIONAMENTO NO TRABALHO: Capacidade de se relacionar em maior ou menor grau no ambiente de trabalho(colegas, superiores, alunos e comunidades)		
a) Relacionamento difícil, sem entrosamento com o grupo.	<b>0 a 3</b>	
b) Relacionamento razoável com o grupo de trabalho.	<b>4 a 6</b>	
c) Integração boa com o grupo de trabalho.	<b>7 a 8</b>	
d) Relacionamento excelente sabendo respeitar e contribuindo ainda para a harmonia no ambiente de trabalho.	<b>9 ou 10</b>	
2.9 APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Empenho pelo crescimento profissional, contribuindo para o aprimoramento de novas técnicas e o aperfeiçoamento aprendizagem.		
a) Desinteresse total em crescer profissionalmente, sem aspiração.	<b>0 a 3</b>	
b) Acomodação no que se refere ao crescimento profissional sem nenhum interesse no que diz respeito a capacitação.	<b>4 a 6</b>	
c) Relativo interesse em progredir profissionalmente através de cursos de capacitação ou outros métodos de aperfeiçoamento.	<b>7 a 8</b>	
d) Desejo pelo crescimento profissional contribuindo para a melhoria do Ensino – Aprendizagem.	<b>9 ou 10</b>	
2.10 ÉTICA PROFISSIONAL: Capacidade de demonstrar discrição no exercício da atividade funcional, habilidade na interação e polidez no trato com os colegas e usuários.		

a) Falta de descrição no trabalho e inabilidade com as pessoas.	<b>0 a 3</b>	
b) Relativa capacidade de manter reserva com assuntos sigilosos e dificuldade no trato de pessoas.	<b>4 a 6</b>	
c) Ponderação na atitudes, conhecimento dos direitos e deveres e facilidade no trato de pessoas	<b>7 a 8</b>	
d) Capacidade demonstrada na integração com o ambiente de trabalho, polidez no trato com os alunos, colegas e usuários, e fidelidade quando aos assuntos confidenciais.	<b>9 a 10</b>	
<b>TOTAL DE PONTOS</b>		

Data: \_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_

Assinatura do Presidente do Conselho Escolar: \_\_\_\_\_

Assinatura do Núcleo Gestor da Unidade Escolar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Assinatura do Professor: \_\_\_\_\_

PERÍODO DE AVALIAÇÃO DE :    /    /    A    /    /

1. IDENTIFICAÇÃO DO PROFESSOR:

NOME	INÍCIO DO EXERCÍCIO	MATÍCULA	FOLHA
CARGO\ FUNÇÃO	REFERENCIA		
LOTAÇÃO	UNIDADE DE EXERCÍCIO		

3. OCORRÊNCIAS FUNCIONAIS	Positivo	Negativo
<b>3.1 ASSIDUIDADE:</b> (Comparecimento do servidor ao local de trabalho)		
a) Tem freqüência irregular ( abaixo de 60%) <input type="checkbox"/>		<b>06</b>
b) Tem freqüência irregular ( abaixo de 70%) <input type="checkbox"/>		<b>04</b>
c) Dificilmente falta ( abaixo 71% a 86%) <input type="checkbox"/>	<b>7 A 8</b>	
d) Presença constante, falta apenas por motivos justos (acima de 97%) <input type="checkbox"/>	<b>9 OU 10</b>	
<b>3.2. PONTUALIDADE:</b> Atendimento aos horários determinados		
a) Nunca chega na hora prevista (abaixo de 60%) <input type="checkbox"/>		<b>06</b>
b) De vez em quando chega atrasado ou sai antes hora previstas (a baixo de 61 a 70%). <input type="checkbox"/> hora		<b>04</b>
c) Dificilmente chega atrasado ou sai antes da hora ( de 71 a 96%). <input type="checkbox"/>	<b>7 A 8</b>	
d) Cumpre o horário conforme a jornada de trabalho (acima de 97%) <input type="checkbox"/>	<b>9 OU 10</b>	
<b>3.3 PENALIDADES:</b> Sanções sofridas pelo servidor		
a) Ter sofrido pena de repreensão <input type="checkbox"/>		<b>03</b>
b) Ter sofrido pena de suspensão de até 30(trinta) dias ou multa <input type="checkbox"/>		<b>10</b>
c) Mais de 30(trinta) dias de suspensão. <input type="checkbox"/>		<b>10</b>
<b>TOTAL DE PONTOS -</b>		

**OBSERVAÇÃO 01:** - Para cada fator objetivo das ocorrências funcionais só poderá ser considerada uma das alíneas.

**OBSERVAÇÕES 02** – Havendo computação de pontos negativos, estes deverão ser subtraídos do total de pontos positivos.



PERÍODO DE AVALIAÇÃO DE:    /    /    A    /    /

3. IDENTIFICAÇÃO DO PROFESSOR:

NOME	INÍCIO DO EXERCÍCIO	MATRÍCULA	FOLHA
CARGO/ FUNÇÃO	REFERENCIA		
LOTAÇÃO	UNIDADE DE EXERCÍCIO		

2. FATORES SUBJETIVOS	PONTOS OBTIDOS	TOTAL
2.1- PARTICIPAÇÃO		
2.2- PRODUÇÃO		
2.3- RESPONSABILIDADE		
2.4- PLANEJAMENTO		
2.5- INICIATIVA		
2.6- CRIATIVIDADE		
2.7- CONHECIMENTO NO TRABALHO		
2.8- RELACIONAMENTO NO TRABALHO		
2.9- APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL		
2.10- ÉTICA PROFISSIONAL		

3. FATORES OBJETIVOS	PONTOS OBTIDOS	TOTAL
3.1- OCORRÊNCIAS FUNCIONAIS		

TOTAL GERAL

Data:    /    /   

Assinatura do Presidente do Conselho Escolar: \_\_\_\_\_

Assinatura do Núcleo Gestor da Unidade Escolar: \_\_\_\_\_

Assinatura do Professor: \_\_\_\_\_

PERÍODO DE AVALIAÇÃO DE: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ A \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Nº DE ORDEM	NOME DO PROFESSOR	CARGO	MATRÍCULA	PONTOS / FATORES		
				SUBJETIVOS	OBJETIVOS	TOTAL

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Assinatura do Presidente do Conselho Escolar: \_\_\_\_\_

Assinatura do Núcleo Gestor da Unidade Escolar: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinatura do Professor: \_\_\_\_\_