



LEI MUNICIPAL Nº 739/2017, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2017.

REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE GROAÍRAS EM OBSERVÂNCIA ÀS METAS 18 E 19 DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO – PNE E DO PLANO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO – PME, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Eu, FRANCISCO UELITON MARTINS VASCONCELOS, PREFEITO MUNICIPAL DE GROAÍRAS, faço saber que a Câmara Municipal de Groaíras aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

CAMARA MUNICIPAL DE GROAIRAS
PROCOLO Nº _____
RECEBIDO EM 29 / 12 / 17
9162
RESPONSÁVEL

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1º. Fica reestruturado o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Groaíras – (PCCR/MAG), em conformidade com as Leis Municipais de Groaíras, a Resolução nº. 02/2009, da Câmara de Educação Básica – CEB, do Conselho Nacional de Educação – CNE; das Leis Federais nº. 9.394/96; nº. 11.494/07, nº. 11.738/08, a Constituição Federal, de 1.988 e em observância às metas 18 e 19 do Plano Nacional de Educação – PNE e do Plano Municipal de Educação – PME.

Art. 2º. Esta Lei se aplica aos profissionais do magistério público da Educação Básica que exercem atividades de docência e de suporte pedagógico direto a tais atividades.

Art. 3º. O PCCR/MAG tem como princípios fundamentais a profissionalização e a valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública Municipal, com o intuito de assegurar a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado pela educação pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa, admitida a excepcional contratação temporária, por interesse público, na forma da lei, para atender às carências eventuais desses profissionais;

II – Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério, estabelecido pelo art. 22 da Lei Nº 11.494/07;





correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da lei nº. 11.738, de 2008;

IV – Implantação de políticas de avaliação de desempenho dos alunos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios objetivos e democráticos;

V – Progressão salarial na carreira baseada na avaliação de desempenho, titulação, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI – Garantia de apoio técnico e financeiro à melhoria das condições de trabalho aos integrantes da carreira do magistério, com a expectativa de minimizar a incidência de doenças profissionais;

VII – Valorização da formação continuada, para assegurar o avanço da qualidade do serviço público; buscar o crescimento individual do professor, permitindo a progressão funcional pela habilitação.

Art. 4º. São partes integrantes deste PCCR/MAG os anexos:

I – Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério;

II – Estrutura e Composição do Quadro de Direção e Assessoramento do Magistério;

III – Tabela Salarial dos Profissionais do Magistério;

IV – Tabela de Remuneração dos ocupantes dos Cargos de Provimento em Comissão;

V – Critérios para Avaliação de Desempenho.

TÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 5º. O PCCR/MAG do Município de Groaíras adota os seguintes conceitos:

I – **Profissionais do Magistério:** são os profissionais da educação, cuja formação acadêmica, habilitados à docência ou ao suporte pedagógico à docência – direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão;

II – **Docência:** é o ato e a ação laboral de ensinar, executado pelo profissional do magistério, com o compromisso de sucesso do ensino-aprendizagem;

III – **Suporte Pedagógico à Docência:** atividades de suporte à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, com atribuições de direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais;

IV – **Cargo Público:** lugar instituído em caráter definitivo, criado por Lei Municipal, com atribuições e responsabilidades específicas, ocupado, obrigatoriamente, por aprovados em concurso público, observado o requisito de formação profissional;





- V – **Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público:** prevista no art. 37, IX, da CF/88 e Lei Municipal nº 430/2002, de 07/11/2002, para atender carência eventual de servidor efetivo;
- VI – **Titulação:** formação acadêmica conferida a profissional do magistério, que o qualifica para função pública, bem como para a progressão na carreira do magistério;
- VII – **Carreira do Magistério:** conjunto de cargos e classes, de mesma natureza funcional, hierarquizados pela formação exigida e complexidade das atribuições a eles inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha progressiva de valorização;
- VIII – **Cargo:** lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria. Remuneração correspondente para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei;
- IX – **Classe:** divisão básica do cargo, organizada segundo referências, que leva em conta a complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida;
- X – **Referência:** posição do profissional do magistério dentro da classe que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo;
- XI – **Salário Base:** é a base da remuneração dos servidores municipais, dissociada de quaisquer espécies de acréscimos;
- XII – **Remuneração:** somatório dos valores, salário base e vantagens ou adicionais, temporárias ou definitivas, pago ao professor efetivo ou temporário, em contraprestação ao trabalho prestado à administração pública;
- XIII – **Abono:** benefício pecuniário eventual, que corresponde ao rateio das sobras do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB, na hipótese de não haver sido cumprido a exigência de aplicação, mínima, de 60% das receitas do FUNDEB, com a remuneração e encargos dos profissionais do magistério da educação básica;
- XIV – **Desvio de Função:** situação na qual o servidor deixa de exercer, provisoriamente, as funções atinentes ao cargo efetivo, para exercer outra função;
- XV – **Promoção** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior, dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho, antiguidade ou titulação;
- XVI – **Progressão** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação;
- XVII – **Quadro Especial:** conjunto de cargos de provimento efetivo que serão extintos na medida em que vagarem.





CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA

Seção I
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. A Carreira do Magistério Público Municipal de Groaíras será constituída por cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, bem como pelos cargos de provimento em comissão Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Superintendente, Coordenador de Área de Conhecimento e Supervisor Escolar.

Art. 7º. O cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica – PEB será agrupado em 3 (três) Classes, segundo a respectiva habilitação, conforme Anexos da presente Lei:

I – **Profissional da Educação Básica I** – PEB I: habilitação de nível médio, na modalidade normal, para docência na educação infantil e nos primeiros anos do Ensino Fundamental;

II – **Profissional da Educação Básica II** – PEB II: habilitação de nível superior, em curso de licenciatura plena, com habilitação específica em área própria, para a docência do Ensino Fundamental;

III – **Profissional da Educação Básica III** – PBB III: PEB II com pós-graduação *latu sensu*, para docência em ambos os níveis de ensino, citados nos incisos anteriores.

§ 1º. Os requisitos para provimento de cargos na Carreira do Magistério são estabelecidos no Anexo I desta Lei.

§ 2º. A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição para nomeação do profissional do magistério.

§ 3º. São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas nesta Lei.

Art. 8º – O professor estável com habilitação para lecionar em qualquer das áreas referidas nos incisos I, II e III do artigo 7º, poderá pedir a mudança de área de atuação.

§ 1º - A mudança de área de atuação do professor depende da existência de vaga em unidade de ensino e não poderá ocorrer se houver candidato aprovado em concurso público para a respectiva área, salvo se nenhum deles aceitar a indicação para a vaga existente, devendo o servidor, no ato do requerimento, comprovar habilitação e/ou haver cursado especialização na área de atuação pretendida.

§ 2º - Havendo mais de um interessado para a mesma vaga, terá preferência na mudança de área o professor que tiver, sucessivamente:

- a) maior tempo de exercício no magistério público do Município;
- b) maior tempo de exercício no magistério público em geral.





§ 3º - É facultado à administração, diante da real necessidade do ensino municipal e observado o disposto nos parágrafos anteriores, determinar a mudança de área de atuação do professor.

Art. 9º. Os cargos em comissão e as funções gratificadas serão atribuídos aos profissionais do magistério, quando designados para o exercício de atividades de chefia, direção ou suporte pedagógico, cuja complexidade exige retribuição pecuniária específica ao vencimento.

§ 1º. Constituirão cargos comissionados ou funções gratificadas: Diretor de Escola, Coordenador Pedagógico, Superintendente, Supervisor e Coordenador de Área de Conhecimento, onde a estruturação e o valor da retribuição pecuniária ou subsídio, são os fixados em lei.

§ 2º. Os cargos e funções referidos no parágrafo anterior serão de livre nomeação e exoneração, na forma da lei.

§ 3º. Os cargos de Diretores deverão ser ocupados por profissionais do magistério que possuam nível superior e pós-graduação, *latu sensu*, na área de gestão escolar.

§ 4º. Os cargos em comissão a que se fere o §1º deste artigo deverão ser ocupados por profissionais de nível superior e/ou pós-graduação *latu sensu*, sendo esta com a carga horária mínima de 360h (trezentos e sessenta horas).

Seção II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 10. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório por 3 (três) anos, quando sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I – Assiduidade;
- II – Disciplina;
- III – Capacidade de iniciativa;
- IV – Produtividade;
- V – Responsabilidade.

§ 1º. Quatro meses antes do fim do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a Avaliação do Desempenho do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º. Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos em Lei, além de afastamentos para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.





§ 3º. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças previstas em lei, salvo os afastamentos previstos para exercer cargo em comissão no próprio órgão de lotação.

Art. 11. Cabe à Secretaria Municipal de Educação de Groaíras garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório.

Parágrafo único – Caberá também à Secretaria de Educação de Groaíras conceber e implantar a avaliação de desempenho, cuja prioridade é o aperfeiçoamento do servidor para o exercício das funções.

Seção III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 12. A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério em sala de aula, com alunos e horas de trabalho interativo e planejamento pedagógico, na escola ou, eventualmente, em local indicado pela Secretaria de Educação.

§1º - (VETADO);

§2º - As horas de trabalho pedagógico referente aos 2/3 da jornada de trabalho interativo na Escola, deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como o atendimento aos pais de alunos, ao desenvolvimento de atividades previstas para o contra turno, no âmbito da educação em tempo integral e prevista no projeto pedagógico das respectivas unidades escolares.

§3º - As horas de trabalho pedagógico a que se refere a 1/3 da jornada de trabalho, destinam-se, ainda, à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse da Comunidade Escolar, à capacitação continuada e demais atividades que contribuam para o sucesso da aprendizagem e da gestão escolar.

Art. 13 – A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais de atividades, correspondendo a:

- I. 13 (treze) ou 26 (vinte e seis) horas semanais em atividades de magistério em sala de aula, com alunos;
- II. 7 (sete) ou 14 (quatorze) horas semanais de trabalhos interativos.

§1º – Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a ampliar, para uma jornada de trabalho adicional de até 20 (vinte) horas semanais, a jornada de professores efetivos; para suprir carências ocasionadas pelas licenças, afastamentos que excedam vinte e nove dias; indisponibilidade de regentes concursados para localizações ou disciplinas específicas ou afastamentos para exercício de direção.

§2º – Cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 20 (vinte) horas semanais.





§3º - A jornada de trabalho dos ocupantes de cargos relativos a profissionais do Magistério poderá ser ampliada também, com o consequente e proporcional aumento na remuneração, pelo Poder Executivo municipal, ainda que aqueles tenham prestado concurso público para carga horária inferior, sendo assegurado aos servidores que, uma vez ampliada, a referida carga horária só poderá ser reduzida por sua expressa anuência, salvo no caso de relevante interesse público, devidamente demonstrado e justificado

§4º - A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um vinte avos do valor fixado para a jornada semanal inicial de trabalho docente da Tabela Salarial, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o Docente.

Art. 14 - Para os ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adotar-se-á a jornada semanal de 40 (quarenta) horas, admitindo-se, em caráter extraordinário, a jornada de 20 (vinte) horas, respeitando-se a proporcionalidade do vencimento e da gratificação.

Art. 15 - Para o Docente investido na função de Diretor de Escola será atribuída uma jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão, sem a obrigatoriedade de Regência de Classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 16 - Aos demais Docentes, investidos em cargos de provimento em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, podendo exercer o Magistério em uma turma ou uma disciplina, em casos excepcionais.

Art. 17. Caberá à Direção Escolar acompanhar, juntamente com a Secretaria Municipal de Educação - SME, o cumprimento da jornada de trabalho, sendo a confecção da folha de pagamento efetuada a partir de tais registros.

Art. 18. Os professores de educação básica em atividade docente poderão, excepcionalmente, exercer carga horária suplementar, em função de carência existente no ensino municipal ou quando da ocupação de 2 (dois) cargos efetivos de professor, desde que o total da jornada não ultrapasse 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º. Poderá ocorrer carga horária suplementar, para o desempenho das atividades de planejamento, a ser remunerada na proporção correspondente ao tempo destinando ao planejamento.

§ 2º. Entende-se por carga horária suplementar o número de horas prestadas pelo professor docente, além daquelas fixadas para o exercício de seu cargo efetivo, devendo ser respeitada a distribuição de categorias de horas (atividades de regência de classe e atividades pedagógicas)

Art. 19. A duração do módulo de hora-aula, quando da regência de sala será de 50 (cinquenta) minutos, sendo, para tanto, preservada a carga-horária anual do aluno e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos, podendo o tempo destinado à recreação compor esta carga-horária, desde que conste na Proposta Pedagógica da unidade de ensino.





§ 1º. O professor em regência de sala tem obrigação de cumprir o número de horas/aula definido pelo calendário escolar, devendo recuperá-la quando a falta não for abonada, observando-se o limite mínimo de 200 (duzentos) dias letivos ou 800 (oitocentas) horas anuais.

§ 2º. A recuperação das eventuais faltas justificadas poderá ocorrer mediante atividade extra sala, desde que os alunos não tenham tido prejuízo na sua carga horária.

Art. 20. Os demais cargos compreendidos por esta Lei deverão também recuperar suas faltas não justificadas em seus respectivos locais de trabalho, até o final do ano letivo, incidindo desconto quando não recuperadas.

Art. 21. Para os profissionais do magistério devem ser observados os direitos inerentes aos períodos de férias de 30 (trinta) dias, bem como o período de recesso de 15 (quinze) dias.

Art. 22. A contratação de professores da educação básica ocorrerá em caráter emergencial, nos termos da Lei Municipal nº 430/2002, de 07/11/2002, para suprir carências temporárias de professores para regência de classe na rede pública municipal.

Seção IV

DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 23. Aos profissionais do magistério aplicar-se-á, quanto ao regime disciplinar, o disposto em Lei Municipal específica, e, na sua falta, recorrer-se-á, por analogia de situações, às disposições da Lei Federal n.º 8.112/90, de 11/12/1990.

CAPÍTULO III

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

DO VENCIMENTO

Art. 24. A referência inicial (Ref. 1) da Classe do cargo de Professor de Educação Básica – PEB I, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, corresponderá ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público ou outra norma que vier a disciplinar a questão, com os devidos reajustes posteriores.

§1º – A construção da Tabela Salarial dar-se-á a partir do estabelecimento do vencimento correspondente a referência inicial da Classe I do cargo de Professor de Educação Básica, com carga horária de 40 horas semanais, admitindo-se, excepcionalmente, a jornada parcial, com remuneração proporcional ao tempo trabalhado.





§2º – Fica extinta a Gratificação de Incentivo ao Planejamento, sendo os valores atualmente a ela referentes incorporados ao Salário Base que trata a TABELA SALARIAL constante no ANEXO III desta lei.

Art. 25. Para estabelecimento das referências dentro da mesma classe será adotado o interstício de 3% (três por cento) de uma referência para outra.

Art. 26. Assegura-se que qualquer reajuste na Tabela Salarial dos Cargos de Carreira também é devido aos cargos do Quadro Especial, se houver servidores em tal situação.

§ 1º – O salário base da Ref. I do PEB – 1 será corrigido, anualmente, no mês de janeiro, com base na atualização anual do valor do Piso Nacional do Magistério, estabelecida pelo Governo Federal;

§ 2º – Os demais professores enquadrados neste PCCR/MAG terão os respectivos salários base, corrigidos anualmente, no mês de janeiro, também com base no valor do Piso Nacional do Magistério, estabelecida pelo Governo Federal;

Art. 27. Os profissionais do magistério contratados temporariamente serão remunerados proporcionalmente ao valor estabelecido para referência inicial da classe correspondente à sua habilitação.

Seção II DA REMUNERAÇÃO

Art. 28. A remuneração dos integrantes da carreira do magistério é composta pelo salário base do cargo e as vantagens pecuniárias fixas ou temporárias, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º - Também fica garantida a remuneração dos profissionais do magistério municipal, nos dias em que se ausentarem em decorrência de reuniões, por serem integrantes do Conselho Municipal de Educação ou do Conselho Municipal do FUNDEB, desde que suas ausências sejam justificadas perante a Secretaria de Educação, atentando-se a necessidade de apresentação de agenda prévia das reuniões de trabalho.

§ 2º. Os ocupantes de cargos de provimento em comissão terão suas respectivas remunerações estabelecidas conforme os anexos desta lei.

Art. 29. A retribuição pecuniária do titular do cargo, por hora suplementar de trabalho, se eventualmente ocorrer, corresponde a 50% (cinquenta por cento) do valor da hora-aula fixado para a sua jornada de trabalho, de acordo com a classe e referência em que estiver enquadrado o servidor.

Art. 30. Além de retribuições, gratificações e adicionais, os profissionais do magistério fazem jus as seguintes gratificações:

I – Gratificação de Deslocamento;

II – Gratificação de Incentivo Profissional;





III – Gratificação por Direção;

Subseção I

DA GRATIFICAÇÃO DE DESLOCAMENTO

Art. 31. A Gratificação de Deslocamento (GD) será devida quando não for ofertado transporte adequado, pela Administração Municipal, para o exercício das atividades profissionais do docente ou ocupante de cargo de suporte pedagógico.

Parágrafo Único - Fará jus à Gratificação de Deslocamento o professor cujo local em que for lotado estiver a, no mínimo, 03 km (três quilômetros) da sua residência.

Art. 32. A gratificação de deslocamento será pago a razão de 0,50 (cinquenta centavos) por quilômetro percorrido.

§ 1º - Para percepção da Gratificação de Deslocamento é necessária a apresentação de requerimento, dirigido à Secretaria Municipal de Educação, instruído com documentos de comprovação de lotação e comprovante de residência do servidor, dentro do município de Groaíras.

§ 2º - A apuração da distância percorrida, entre as mais diversas localidades, no âmbito municipal, conforme as informações prestadas por cada professor, que requeiram o benefício, será atribuição da Secretaria Municipal de Educação.

§ 3º - A constatação de fraudes na informação do local de residência originará processo administrativo, podendo, se comprovado tal fato, incidir na devolução dos valores recebidos de forma corrigida, bem como aplicação de outras sanções previstas em Lei.

Subseção II

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO PROFISSIONAL

Art. 33. Fica instituída a Gratificação de Incentivo Profissional (GIP), destinada ao profissional do magistério quando o mesmo adquirir a titulação de Pós-Graduação, *strictu sensu*, isto é, mestrado ou doutorado.

Parágrafo Único – A GIP de que trata este artigo é inacumulável e não será concedida quando a escolaridade constituir-se requisito para o ingresso no cargo.

Art. 34. Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos de pós-graduação *latu sensu* reconhecidos pelo Ministério da Educação e com duração mínima de 360h (trezentos e sessenta horas).

Art. 35. Ao final do curso de Pós-Graduação, o servidor deverá encaminhar ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:

I – Diploma ou certificado de conclusão do curso;

II – Histórico escolar.





Art. 36. A GIP incidirá sobre o salário base do cargo, observados os seguintes percentuais:

I - 22% (vinte e dois por cento) aos portadores de título de Doutor;

II - 18% (dezoito) aos portadores de título de Mestre.

Art. 37. A GIP é devida a partir da apresentação ao Órgão de Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura, por requerimento formal, dirigido à Secretaria de Educação, com a anexação dos documentos comprobatórios, sendo esta gratificação incluída após avaliação da Assessoria Jurídica da Educação em folha de pagamento, no prazo de 30(trinta) dias.

Subseção III

DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE CARGO DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO

Art. 38. – A gratificação pelo exercício de cargo de provimento em comissão de Direção e Coordenação será devida em razão da quantidade de alunos matriculados nas várias unidades escolares, devendo ser recalculada quando da ocorrência de mudanças no número de matrículas escolares e obedecerá ao disposto no Anexo IV.

Parágrafo Único – A classificação das unidades escolares será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 39. – A gratificação pelo exercício de cargo de Superintendente, Supervisão Escolar e Coordenador de Área de Conhecimento será estabelecida no Anexo IV desta Lei.

SEÇÃO III

DO AFASTAMENTO PARA FORMAÇÃO

Art. 40. O profissional do magistério que se afastar para cursar Pós-Graduação terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

I – Até 2 (dois) anos para o Mestrado;

II – Até 4 (quatro) anos para o Doutorado;

III – Até 6 (seis) anos para o Mestrado e Doutorado se cursados concomitantemente.

§1º - Os afastamentos somente serão concedidos em caso de cursos contínuos e convencionais, e não aqueles cursados na forma parcelada, como por exemplo: durante as férias e recessos escolares, ou à distância.

§2º - Os afastamentos compreendem exclusivamente os incisos I, II e III, sendo concedidos somente para servidores efetivos, após estágio probatório cumprido, em áreas afins a sua atuação no magistério, cabendo a apreciação da Comissão de Gestão de Carreiras, que emitirá parecer sobre a pertinência do afastamento.





§3º - Inicialmente o afastamento será concedido por 1 (um) ano, e poderá ser prorrogado, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo servidor.

§4º - Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta lei, fica determinado que o servidor retorne às suas atividades, ficando obrigado a permanecer no mínimo por igual período ao que ficou afastado.

§5º - O servidor beneficiado pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções, deverá obrigatoriamente ressarcir aos cofres públicos municipais o montante investido, equivalente ao período efetivo de afastamento.

Art. 41. Compete ao Prefeito Municipal autorizar o afastamento do integrante do Magistério aprovado em seleção para participar de Cursos de Mestrado e/ou Doutorado, segundo critérios definidos por Decreto Municipal, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer emitido pela Comissão de Gestão de Carreiras e validado pelo Secretário Municipal de Educação.

Parágrafo Único - O profissional afastado conforme esta seção, para qualificação profissional, obrigar-se-á ao envio **sistemático e semestral**, de relatório circunstanciado do andamento do curso, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria Municipal de Educação, e sendo aprovado em cada etapa tem direito à renovação do afastamento.

SEÇÃO IV DO ABONO DO FUNDEB

Art. 42. Para cumprir com o estabelecido no art. 22 da Lei nº. 11.494/07, deverá ser concedido abono pecuniário, aos profissionais do magistério em efetivo exercício, desde que seja comprovada a existência de saldos do FUNDEB dentro do percentual mínimo de 60% (sessenta por cento).

§ 1º. Este abono será pago de maneira proporcional ao período trabalhado pelo profissional do magistério.

§ 2º. Não terão direito ao abono os servidores ocupantes de cargos de docência e suporte pedagógico que estejam em desvio de função, ou seja, ocupando funções que não dizem respeito às atividades educacionais.

§ 3º. O abono é devido aos profissionais do magistério contratados e aos ocupantes de cargos comissionados de suporte pedagógico, no exercício da função.

CAPÍTULO IV DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 43. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á através dos mecanismos de Promoção e Progressão, conceituados no art. 5º desta Lei.



Art. 44. A promoção do profissional do magistério ocorrerá quando o profissional do magistério passar de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe.

Art. 45. A progressão, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá automaticamente, quando o servidor atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior àquela originalmente ocupada.

Parágrafo Único - A progressão referida neste artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão de curso e histórico escolar, sendo a progressão vertical efetivada em folha de pagamento do mês subsequente ao da entrada do requerimento no órgão competente.

Art. 46. A promoção do profissional do magistério ocorrerá em duas modalidades:

I – Automática, após o cumprimento do interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, na referência em que se encontra enquadrado;

II – De acordo com os resultados obtidos no Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 47. O número de servidores beneficiados com a Promoção, mediante Avaliação de Desempenho, corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cada uma das Referências e respectivas Classes do Cargo de Professor de Educação Básica.

§1º - Para o cumprimento do disposto no caput será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um servidor para cada classe de cargo.

§2º - As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego, para concessão de progressão ou promoção pela habilitação.

Art. 48. A avaliação por merecimento, a ser realizada pela Comissão de Gestão e Carreira, deve considerar todas as dimensões do trabalho dos servidores, especialmente a análise dos seguintes critérios:

I – Dedicção ao serviço;

II – Zelo ao patrimônio público;

III – Relacionamento interpessoal;

IV – Respeito aos colegas;

V – Eficiência;

VI – Criatividade, organização e disciplina no cumprimento da função;

VII – Idoneidade Moral;

VIII – Aperfeiçoamento Profissional;

IX – Assiduidade;

X – Pontualidade;





XI – Resultados apresentados pela escola em que trabalha, medidos nacionalmente, como IDEB – PROVA BRASIL – PAIC e SAEB ou sistemas de avaliação próprios, sendo estes pontuados com menor peso em relação aos critérios individuais do profissional do magistério.

§ 1º - A Avaliação de Desempenho realizada pela Comissão de Gestão e Carreira constará de análise de fatores objetivos (ocorrências funcionais) e fatores subjetivos (características gerais e específicas) dispostos em escala de pontuação de 0 (zero) à 10 (dez).

§ 2º - Para cada fator objetivo ou subjetivo constante na ficha de avaliação de Desempenho para promoção por merecimento, tanto concernente às características gerais e específicas e às ocorrências funcionais só poderá ser considerada uma alternativa e atribuída uma só pontuação para cada critério analisado.

§ 3º - Quando da avaliação dos critérios para a Promoção por Merecimento cada membro da Comissão atribuirá uma pontuação para cada item analisado.

§ 4º - A pontuação de cada critério analisado será a média aritmética da pontuação obtida pelo candidato à Promoção por merecimento, após a eliminação da maior e menor pontuação.

§ 5º - A pontuação final do candidato à promoção por merecimento será a soma da pontuação de cada critério analisado, conforme parágrafo anterior na avaliação de desempenho da Comissão de Gestão e Carreira.

§ 6º - Após a avaliação de desempenho dos candidatos à promoção por merecimento, a Comissão fará o cálculo da pontuação final de cada concorrente, conforme o estabelecido nos parágrafos 4º e 5º, deste artigo.

§ 7º - Ao candidato à promoção por merecimento dar-se-á ciência da avaliação de desempenho no local apropriado e na hipótese de discordância, poderá interpor recurso, devidamente fundamentado ao Presidente da Comissão de Gestão e Carreira, no prazo de 05 (cinco) dias, e esta, no prazo máximo de 30 (trinta) dias julgará o recurso, intimando o servidor.

§ 8º - Comissão de Gestão e Carreira deverá reexaminar a contagem de pontos, bem como reavaliar o desempenho funcional do candidato a promoção por merecimento que interpôs recurso contra o resultado de sua avaliação de desempenho.

§ 9º - Em despacho, a Comissão declarará as razões pelas quais manteve ou modificou o resultado da avaliação de desempenho do candidato a promoção por merecimento que interpôs recurso.

§ 10 – O relatório final das atividades de desempenho dos candidatos à promoção por merecimento será assinado pelos membros da Comissão de Gestão da Carreira, devidamente publicado.

§ 11 - A Avaliação do Desempenho será realizada anualmente, mas a progressão será concedida de dois em dois anos, independentemente das demais progressões por antiguidade.





§ 12 - A progressão por antiguidade ocorrerá automaticamente a cada 3 (três) anos, nunca podendo coincidir com a progressão por Avaliação de Desempenho no mesmo ano.

Art. 49. Para efeitos de desempate na progressão deverão ser observados os seguintes critérios, nesta ordem:

- I - Carga-horária em capacitações na área de educação;
- II - Tempo de serviço público municipal.

TÍTULO III

DO ENQUADRAMENTO E DA COMISSÃO GESTÃO DE CARREIRA

CAPÍTULO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 50. O enquadramento no Quadro do Magistério, nas classes e referências do PCCR/MAG, dos atuais servidores dar-se-á de forma:

- I – Automática, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual em conformidade com o estabelecido no Anexo I desta Lei;
- II – Por descompressão, quando consideradas as diferentes referências nas quais se encontram os atuais servidores em decorrência do PCCR/MAG até então vigente, sendo este enquadramento realizado em conformidade com o Anexo III desta Lei.

§ 1º. O enquadramento automático e por descompressão terá efeitos financeiros a partir da publicação da lei.

§ 2º. No enquadramento dos servidores será respeitado o direito adquirido e o princípio da irredutibilidade salarial.

Art. 51. Resguardada a identidade do servidor, será publicada Lista de Enquadramento decorrente desta Lei no prazo de até 60(sessenta) dias após sua promulgação, contra a qual se poderá impetrar Recurso Administrativo dirigido à Secretária Municipal de Educação, que terá um prazo máximo de 15 (quinze) dias para julgá-lo.

Parágrafo Único – Será publicada, em caráter irrecorrível, nos moldes e prazo previsto no caput deste artigo, nova Lista de Enquadramento.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

Art. 52. Será instituída a Comissão de Gestão de Carreira, com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano.



§ 1º. A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 07 (sete) membros, conforme segue:

- a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designados pela Administração Municipal;
- b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração, responsável pela Gestão de Recursos Humanos;
- c) 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- d) 01 (um) representante do Conselho Municipal do FUNDEB;
- e) 01 (um) representantes dos profissionais do Quadro do Magistério, efetivos do município, contemplados neste PCCR/MAG, indicados em Assembleia, pelos professores;
- f) (VETADO).

§ 2º. A CGC deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos servidores municipais de Groaíras ao PCCR/MAG, bem como para desempenho de outras funções.

§ 3º. Não perceberão remuneração específica para essa atividade os membros da Comissão a que se refere o § 1º deste artigo, considerando-se, porém, como serviço público relevante prestado ao Município.

§ 4º. A comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, através de Portaria.

Art. 53. Compete ainda à Comissão de Gestão de Carreira:

- I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR/MAG;
- II – Propor ações para o aperfeiçoamento do PCCR/MAG, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III – Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos Servidores municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;
- IV – Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Promoção e à Progressão, encaminhados pelos servidores junto à gestão de recursos humanos da prefeitura.

§ 1º. Os membros que comporão a Comissão serão liberados de suas funções, nos dias em que estiverem prestando serviços a esta, em reuniões, visitas, assembleias, e outros eventos.

§ 2º. O mandato dos membros desta comissão será de 3 (três) anos, permitida uma única recondução.



TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 54. Na ausência de professores com a habilitação exigida para o exercício das funções de suporte pedagógico, poderão ser designados, em caráter precário, profissionais com habilitação inferior, considerados os demais critérios mencionados no Anexo I desta Lei.

Art. 55. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Groaíras e do Fundo de Manutenção e desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEB).

Art. 56. Os servidores que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR), em licença qualquer, serão enquadrados por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam os requisitos.

Art. 57. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as Leis Municipais nº 565/2010, de 30 de junho de 2010; 601/2012, de 23 de março de 2012; 619/2012, de 26 de novembro de 2012; 620/2012, de 26 de novembro de 2012; 677/2015, de 23 de novembro de 2015; 712/2017, de 12 de abril de 2017, e demais legislações que a contrariem.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE GROAÍRAS, AOS 29 (VINTE E NOVE) DIAS DO MÊS DE DEZEMBRO DE DOIS MIL E DEZESSETE.

FRANCISCO UELITON MARTINS VASCONCELOS
PREFEITO MUNICIPAL





ANEXO – I
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	CLASSE	REF.	QUALIFICAÇÃO	QTDE
MAGISTÉRIO PÚBLICO	EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA PEB	I	1 a 10	Nível médio, modalidade normal.	18
			II	1 a 10	Licenciatura Plena, com habilitação específica ou formação superior em área correspondente com complementação nos termos da lei.	6
			III	1 a 10	Pós-Graduação <i>latu sensu</i> , especialização na disciplina lecionada ou na função exercida	76
TOTAL						100





**ANEXO – II
ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE DIREÇÃO E ACESSORAMENTO
DO MAGISTÉRIO**

CATEGORIA FUNCIONAL	QUADRO	CARGO	QUANTIDADE
EDUCAÇÃO BÁSICA	MAGISTÉRIO	Diretor de Unidade Escolar	11
		Coordenador Pedagógico	13
		Superintendente Escolar	02
		Supervisor Escolar	02
		Coordenador de Área de Conhecimento	03



**ANEXO III
TABELA SALARIAL**

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	SALÁRIO BASE	
			20 horas	40 horas
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA – PEB	I	1	1.149,40	2.298,80
		2	1.183,88	2.367,76
		3	1.218,36	2.436,73
		4	1.252,85	2.505,69
		5	1.287,33	2.574,66
		6	1.321,81	2.643,62
		7	1.356,29	2.712,58
		8	1.390,77	2.781,55
		9	1.425,26	2.850,51
		10	1.459,74	2.919,48
	II	1	1.264,34	2.528,68
		2	1.302,27	2.604,54
		3	1.340,20	2.680,40
		4	1.378,13	2.756,26
		5	1.416,06	2.832,12
		6	1.453,99	2.907,98
		7	1.491,92	2.983,84
		8	1.529,85	3.059,70
		9	1.567,78	3.135,56
		10	1.605,71	3.211,42
	III	1	1.390,77	2.781,55
		2	1.432,50	2.864,99
		3	1.474,22	2.948,44
		4	1.515,94	3.031,89
		5	1.557,67	3.115,33
		6	1.599,39	3.198,78
		7	1.641,11	3.282,23
		8	1.682,84	3.365,67
		9	1.724,56	3.449,12
		10	1.766,28	3.532,57





**ANEXO IV
TABELA VENCIMENTAL DO QUADRO DE DIREÇÃO DAS UNIDADES
ESCOLARES**

CARGO	SIGLA	Alunos/Escola	QTDE	R\$	
				Servidor Efetivo	Servidor não Efetivo
Diretor de Unidade Escolar	DE 1	Até 100	03	770,00 + vencimento do cargo	1.995,00
	DE 2	101 a 250	06	960,00 + vencimento do cargo	2.205,00
	DE 3	Igual ou mais de 251	02	1.160,00 + vencimento do cargo	2.415,00
Coordenador Pedagógico	CP 1	Até 100	03	615,00 + vencimento do cargo	1.920,00
	CP 2	101 a 250	06	780,00 + vencimento do cargo	2.100,00
	CP 3	Igual ou mais de 251	04	935,00 + vencimento do cargo	2.310,00
Superintendente Escolar	SUE		02	1.100,00 + vencimento do cargo	2.420,00
Supervisor Escolar	SE		02	1.100,00 = vencimento do cargo	1.920,00
Coordenador de área de conhecimento	CAC		03	1.000,00 = vencimento do cargo	2.415,00





ANEXO V – Critérios para Avaliação de Desempenho

ORIENTAÇÕES E CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO PROFISSIONAL DE MAGISTÉRIO DE GROAÍRAS

APRESENTAÇÃO:

A avaliação de desempenho dos trabalhadores, em especial dos servidores públicos, profissionais do magistério, tem se revelado, de forma cada vez mais intensa, uma excelente e indispensável ferramenta para melhoria de qualidade dos serviços públicos prestados.

Principalmente quando a administração pública gerencial pressupõe o monitoramento e a avaliação contínua dos resultados e consequências das políticas públicas.

Não obstante obrigatório, quando da avaliação dos profissionais que concluem o ESTÁGIO PROBATÓRIO, este procedimento é, via de regra, menosprezado e até esquecido, sua aplicação, durante a vida profissional, portanto, torna-se mais rara ainda.

No primeiro caso, a avaliação do estagiário tem como objetivo avaliar se o servidor dispõe dos requisitos necessários à efetivação no cargo de provimento para o qual foi concursado e nomeado, estando apto técnica, física e intelectualmente para as atribuições inerentes ao respectivo cargo ou função.

No decorrer da vida profissional, esta avaliação busca confirmar, não só que o servidor mantém a necessária aptidão para o cargo em exercício mas, principalmente, seu crescimento profissional bem como reconhecer, mensurar e premiar o crescimento do desempenho individual, a partir do esforço, do crescimento intelectual e do compromisso dedicados às suas atividades.

Além dos aspectos habitualmente observados, relativos as características intrínsecas esperadas dos servidores públicos: Idoneidade Moral, Assiduidade, Pontualidade, Disciplina, Produtividade, Qualidade do Trabalho e Adaptação; cumpre avaliar, também, os valores e qualidades inerentes ao perfil do servidor público contemporâneo, tais como: competência para o trabalho em equipe, a responsabilização pelas ações desenvolvidas, o espírito de liderança, o foco no alcance das metas previstas, a prioridade no alcance das expectativas do cidadão-usuário dos serviços públicos e a responsabilidade com a aplicação dos recursos públicos sob sua intervenção.



Buscando assegurar a efetividade do resultado da avaliação do desempenho dos servidores públicos, segundo a periodicidade prevista na legislação pertinente e no embasamento legal que trata da matéria, três alternativas se configuram como as mais oportunas, a saber:

- Na **Avaliação do Estágio Probatório**, confirmado que durante seu desenvolvimento o **concurso** (estagiário) não satisfaz às exigências legais da Administração Pública, nem atende ao perfil exigido para o exercício do cargo para o qual foi aprovado em concurso público, este deve ser exonerado justificadamente pelo resultado colhido na avaliação de desempenho. **Independente de qualquer inquérito ou outro processo disciplinar administrativo**, tendo em vista que esta exoneração não se constituiu penalidade. Não se trata de uma demissão, trata-se da simples dispensa do servidor-estagiário, por não atender às expectativas e necessidades da administração pública, na **fase probatória (experimental)**, oportunamente prevista na legislação trabalhista nacional.
- Na hipótese dos resultados indicarem o desempenho insatisfatório, desta feita de servidores já efetivados, cumpre à administração pública adotar as providências necessárias à superação dos fatores que concorreram para tais resultados, normalmente previstas na forma de: encaminhamento do servidor para o programa de capacitação continuada, buscando superar as limitações identificadas; remoção, observados os preceitos legais, para uma outra função mais compatível com suas habilidades e talentos, onde possa proporcionar melhores resultados para a administração pública ou, na hipótese de problemas de origem pessoal; concessão de licenças para o trato e superação dos fatores que estão limitando o desempenho do servidor;
- Por último, observado, como se deseja e como normalmente corresponde à maioria das situações, forem levantados dados positivos e meritórios do desempenho do servidor, resta à administração pública, à luz dos respectivos planos de cargos, carreiras e salários, adotar as providências necessárias à efetivação da progressão vertical ou horizontal previstas; na forma, prazo e percentuais previamente pactuados da legislação pública local.



PREFEITURA MUNICIPAL DE GROAÍRAS Secretaria de Gestão da Administração	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Avaliação dos Fatores Subjetivos – AFS
---	--

1. Período de Avaliação: de: ___/___/___ a: ___/___/___

2. Identificação do Servidor Avaliado: Estagiário () Efetivo ()

Nome	Início do Exercício	Matrícula	Folha
Cargo/Função	Referência		
Lotação	Unidade de Exercício		

3. CARACTERÍSTICAS GERAIS E ESPECÍFICAS	PONTOS	
	Atribuídos	Obtidos
3.1 PARTICIPAÇÃO: Capacidade de se empenhar em todas as atividades relacionadas à área de atuação, contribuindo para a Melhoria do Serviço Público Prestado.		
a) Participa às vezes e com desinteresse, quando solicitado (abaixo de 20,0%);	0 a 3	
b) Participa sempre que solicitado (entre 21,0% e 50,0%)	4 a 6	
c) Participa regularmente, independente de solicitação, com maior envolvimento nas atividades: (entre 51,0% e 80,0%)	7 ou 8	
d) Participa ativa e espontaneamente de todas as atividades (acima de 81,0%)	9 ou 10	



3.2 PRODUÇÃO: Resultado do trabalho atende às expectativas e às demandas, de acordo com a natureza e as condições de trabalho disponíveis, avaliando-se a relação tempo x qualidade.	Atribuídos	Obtidos
a) Produção inadequada, sempre aquém das exigências, repetidos erros injustificáveis, necessitando re-trabalho;	0 a 3	
b) Produção apenas aceitável, deixando de alcançar boa parte dos resultados esperados e propostos para suas funções;	4 a 6	
c) Sempre apresenta uma boa produção, resultados corretos e satisfatórios das funções exercidas, alcançando a maioria dos objetivos esperados;	7 ou 8	
d) Resultados superiores às expectativas, sem falhas, excelente desempenho e alcançando todos os objetivos programados.	9 ou 10	
3.3 RESPONSABILIDADE: Capacidade de assumir e cumprir compromissos com as atividades confiadas, no âmbito de suas funções.	Atribuídos	Obtidos
a) Exime-se de assumir tarefas	0 a 3	
b) Assume as tarefas rotineiras, entregando nos prazos previstos, sob permanente supervisão;	4 a 6	
c) Assume as tarefas tanto rotineiras quanto imprevistas, cumprindo os prazos de entrega;	7 ou 8	
d) Assume as tarefas, tanto rotineiras quanto imprevistas, com eficiência e criatividade, entregando no prazo ou antecipadamente os resultados dos compromissos assumidos.	9 ou 10	
3.4 PLANEJAMENTO: Capacidade de elaborar e implementar Plano, Programas e Projetos de Trabalho, considerando os recursos disponíveis ou a negociar, com vistas a cumprir as metas previstas para suas funções.	Atribuídos	Obtidos





a) Não é capaz de elaborar Plano, Programas e Projetos de Trabalho;	0 a 3	
b) Compondo uma equipe, é capaz de elaborar Plano, Programas e Projetos de Trabalho;	4 a 6	
c) Tem boa organização e raciocínio lógico para elaborar projetos, no âmbito das rotinas das tarefas e missões que lhes são confiadas.	7 ou 8	
d) Elevada competência e discernimento para elaborar e implementar Plano, Programas e Projetos de Trabalho, tanto rotineiros quanto inovadores, para captação de recursos extra orçamentários.	9 ou 10	
3.5 INICIATIVA: Capacidade de se antecipar na resolução de problemas ou no cumprimento de tarefas, dispensando qualquer solicitação.	Atribuídos	Obtidos
a) Não é capaz de tomar decisões próprias e espontâneas;	0 a 3	
b) É capaz, quando demandado, de tomar iniciativas, encaminhando a solução de alguns problemas ou tarefas rotineiras;	4 a 6	
c) É capaz de tomar decisões e encaminhar soluções de problema ou tarefas, independente de solicitação;	7 ou 8	
d) Antecipa-se na resolução de problemas e tarefas, assumindo o controle de forma eficiente, garantindo o bom desempenho e responsabilizando-se pela solução de situações imprevistas.	9 ou 10	
3.6 CRIATIVIDADE: Capacidade de apresentar ideias e alternativas inovadoras e inéditas, a partir dos recursos e equipamentos disponíveis, criados ou adquiridos.	Atribuídos	Obtidos
a) Incapaz de gerar novas ideias, agindo de forma previsível e rotineira;	0 a 3	
b) Limitada capacidade de apresentar novas ideias e		



contribuir para melhoria de desempenho de suas funções;	4 a 6	
c) Habilidade de oferecer ideias criativas e inovadoras, dinamizando o sucesso das funções que lhes são confiadas;	7 ou 8	
d) Apresenta, frequentemente, ideias criativas, inovadoras e inéditas, sugere alternativas e processos inovadores para maximizar os resultados de suas atividades, segundo os recursos disponíveis.	9 ou 10	
3.7 CONHECIMENTO DO TRABALHO: Domina a teoria e a prática das atividades desenvolvidas, aliando métodos e técnicas compatíveis ao sucesso das tarefas desenvolvidas.	Atribuídos	Obtidos
a) Desconhecimento da teoria e da metodologia aplicáveis à execução de suas atividades;	0 a 3	
b) Limitado conhecimento da teoria e da metodologia aplicáveis à execução de suas atividades,	4 a 6	
c) Conhecimentos teóricos e práticos suficientes para a realização, com sucesso, das tarefas realizadas;	7 ou 8	
d) Amplo e renovado domínio da teoria e da prática aplicáveis às suas atividades, atualização permanente das práticas de trabalho.	9 ou 10	
3.8 RELACIONAMENTO INTERPESSOAL: padrão de relacionamento com os gestores, servidores e público, direta e indiretamente, atendido.	Atribuídos	Obtidos
a) Díficil relacionamento, não compõe equipe, isola-se frequentemente, não mantém entrosamento com o grupo com que se relaciona;	0 a 3	
b) Satisfatório, porém limitado e pouco espontâneo, relacionamento interpessoal;	4 a 6	
c) Boa integração com o grupo de trabalho e com a comunidade atendida;	7 ou 8	
d) Excelente relacionamento interpessoal, elevada		



capacidade de trabalho em equipe, espírito de liderança e modelo para harmonia e produtividade no ambiente de trabalho.	9 ou 10	
3.9 APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL: Esforço para aprimoramento pessoal e profissional, concorrendo para a adoção de práticas e métodos inovadores e atualizados para a realização de suas funções.	Atribuídos	Obtidos
a) Imobilidade para o crescimento profissional	0 a 3	
b) Desestímulo ao aprimoramento e crescimento profissional, admite participação em eventos desta natureza se orientado;	4 a 6	
c) Relativo interesse em crescer profissionalmente, dispondo-se a participar de eventos de qualificação e capacitação profissional;	7 ou 8	
d) Manifesta e frequente demonstração de interesse na qualificação profissional, inclusive com investimentos ou iniciativas pessoais.	9 ou 10	
3.10 ÉTICA PROFISSIONAL: respeito à ética profissional e social no desempenho de suas funções, tanto na convivência interna do trabalho quanto no relacionamento com a comunidade atendida.	Atribuídos	Obtidos
a) Comportamento impróprio no às funções exercidas, inabilidade no relacionamento interno e com usuários;	0 a 3	
b) Razoável comportamento no trato com as pessoas e na condução dos interesses das atividades desenvolvidas;	4 a 6	
c) Atuação cooperativa e construtiva no desempenho de suas funções, sensibilidade e zelo na condução das tarefas confiadas;	7 ou 8	
d) Elevado espírito público, grande sensibilidade no desenvolvimento do trabalho respeito e humanidade na relação com as pessoas e no sigilo ético das suas funções.	9 ou 10	





TOTAL DE PONTOS OBTÍDOS: -----	
Data: ___/___/___.	
_____	_____
Responsável pela Avaliação	Assinatura do Servidor Avaliado
Prefeitura Municipal de Groaíras	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Secretaria de Gestão da Administração	Avaliação dos Fatores Objetivos – AFO

2. Identificação do Professor Avaliado: Estagiário () Efetivo ()			
Nome	Início do Exercício	Matrícula	Folha
Cargo/Função	Referência		
Lotação:	Unidade de Exercício:		

3. CARACTERÍSTICAS E PERFIL FUNCIONAL¹:	PONTOS OBTIDOS	
	Positivo	Negativo
3.1 ASSIDUIDADE: presença ao local de lotação:		
a) Frequência bastante irregular (menos de 60%) []		- 6
b) Frequência relativamente irregular (de 61 % a 75%) []		-4
c) Poucas faltas e justificáveis (76% a 95%) []	7 ou 8	
d) Sempre presente, raríssimas faltas. (acima de 95%) []	9 ou 10	
3.2 PONTUALIDADE: respeito aos horários:		
a) Frequente descumprimento de horários []		- 6





b) Às vezes chega atraso ou sai antes do horário	[]		-4
c) Difícilmente chega atraso ou sai antes do horário	[]	7 ou 8	
d) Cumpre regularmente a jornada de trabalho	[]	9 ou 10	
3.3 DESEMPENHO DO MAGISTÉRIO:			
3.3.1: Média Aluno por Turma:			
a) abaixo de 25 alunos/turma	[]		-5
b) acima de 25 alunos/turma	[]	5	
3.3.2: Evasão Escolar:			
a) acima de 15%	[]		-5
b) entre 14% e 5%	[]		-1
c) abaixo de 5%	[]	5	
3.3.3: Taxa de Aprovação:			
a) abaixo de 15%	[]		-5
b) entre 16% e 85%	[]		-1
c) acima de 85%	[]	5	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS ²			

¹ Só pode ser assinalada uma opção por item avaliado.

² = Ao total dos pontos positivos menos os pontos negativos.

Total de Pontos Obtidos:	
4. Comentários e considerações do avaliador:	





Data: __/__/__.

Responsável pela Avaliação

CONSELHO ESCOLAR

Assinatura do Professor Avaliado

Prefeitura Municipal de Groaíras Secretaria de Gestão da Administração	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO <u>Consolidação das Avaliações</u>
---	---

1. Período de Avaliação:	de: __/__/__	a: __/__/__
--------------------------	--------------	-------------





Proporção atingida pelo Professor sobre o total alcançável (a/b x 100)	
--	--

Data: ___/___/___.

Assinatura do Presidente do CONSELHO ESCOLAR

3.1 DESEMPENHO DO SUPORTE AO MAGISTÉRIO*:		
3.1.1: Escola Nota 10:		
a) abaixo de 50% das escolas municipais []		0
b) acima de 50% das escolas municipais []	5	
3.1.2: Escolas Municipais que alcançaram meta do IDEB:		
a) abaixo de 10% []		-5
b) entre 11% e 25% []		0
c) acima de 25% []	5	
3.1.3: Matrículas em TEMPO INTEGRAL:		
a) abaixo de 25% []		-5
b) entre 25% e 50% []		2
c) acima de 50% []	5	

*Para ser aplicado ao conjunto dos profissionais no exercício do Suporte do Magistério.