



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

EXTRATO DO 1º TERMO ADITIVO AO CONTRATO nº. 049/2018

Contratante: MUNICÍPIO DE ARAPORÃ – MG
Contratado: DIAMANTE PRODUÇÕES E
EVENTOS EIRELI-ME

Objeto: aditamento para prorrogação do prazo contratual pelo período de 02(dois) meses, para utilização do saldo residual do contrato nº049/2018, de PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE SHOWS PIROTÉCNICOS A SEREM EVENTUALMENTE UTILIZADOS EM EVENTOS DESENVOLVIDOS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, para atender as necessidades das diversas secretarias municipais de Araporã.

Dotações **Orçamentárias:**
02.03.01.04122.0010.3.3.90.39 – FICHA 115
02.05.03.13392.0039.3.3.90.39 – FICHA 231

Fundamento Legal: Art. 65 da Lei Federal nº 8.666/1993 e alterações posteriores na Cláusula Oitava do referido contrato.

DECRETO 3472/2018

“Regulamenta o procedimento para avaliação de desempenho dos profissionais da educação do município de Araporã e dá outras providências.”

A Prefeita Municipal de Araporã, Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições legais previstas na Lei Orgânica do Município e ainda,

Considerando a necessidade de normatização do procedimento anual de Avaliação de Desempenho dos profissionais de educação da carreira do magistério;

Considerando o disposto no Capítulo X,

artigos 73, 74 e 75 seguintes da Lei Complementar Municipal n. 065/11.

DECRETA:

Art. 1º – O presente regulamento tem por finalidade estabelecer procedimento para realização da avaliação de desempenho e qualificação dos profissionais do magistério público municipal de Araporã, para fins de concessão de progressão, observados os princípios constitucionais como legalidade, impessoalidade, contraditória e ampla defesa.

Art. 2º - A avaliação de desempenho dos profissionais do magistério será realizada anualmente e compreenderá o período do ano letivo vigente devendo ser realizada no período de 1º de novembro à 31 de dezembro.

Art. 3º - A avaliação de desempenho do servidor constitui-se em processo institucional contínuo, sistemático, imparcial e individual (pessoal) a ser efetivado através de comissão permanente com auxílio da chefia imediata e utilização de critérios legais específicos.

§ 1º - Caberá ao Secretário Municipal de Educação a coordenação e supervisão do processo de avaliação, conforme as diretrizes estabelecidas no Plano de Carreira e no presente regulamento.

§ 2º - O resultado da avaliação será fundamentado nos critérios objetivos contendo indicação dos fatos, documentos, circunstâncias e demais elementos de convicção no termo final de avaliação.

§ 3º - O servidor avaliado poderá acompanhar todos os atos do processo de



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

avaliação de seu desempenho dando ciência do resultado final.

Art. 4º - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação será composta por profissionais do magistério do município e pelo Secretário Municipal de Educação e Cultura.

§ 1.º A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação será nomeada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, constituída de 5 (cinco) membros, da seguinte forma:

I - 3 (três) servidores estáveis representantes da carreira do magistério que serão eleitos pelos próprios profissionais do magistério, com seus respectivos suplentes;

II - 2 (dois) servidores indicados pelo Prefeito Municipal, sendo um deles o(a) Secretário(a) Municipal de Educação e Cultura que a presidirá.

§ 2.º Para se candidatar, o servidor estável deverá atender aos seguintes critérios:

I – não ser integrante da diretoria do Sindicato dos Servidores Municipais ou órgão sindical equivalente;

II – não ocupar cargo em comissão;

III – não ter sido candidato a cargo eletivo nas duas últimas eleições municipais.

§ 3.º A eleição será convocada e normatizada por Decreto Municipal e, caso as vagas não preenchidas pela eleição caberá ao Chefe do Poder Executivo a respectiva escolha e nomeação.

§ 4.º Os servidores titulares estáveis integrantes da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação farão jus a uma gratificação correspondente a 5% (cinco por cento) calculada sobre o vencimento-base, somente no período que ocorrer a Avaliação de Desempenho.

§ 5.º Com exceção dos servidores indicados pelo Prefeito, os demais integrantes da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação serão eleitos para mandato de um ano, vedada reeleição. O prazo do mandato poderá ser prorrogado por igual período através de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 6.º Os servidores estáveis indicados pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, integrantes da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação poderão ser substituídos a qualquer tempo.

§ 7.º Os servidores estáveis integrantes da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação serão avaliados pelos demais membros da comissão e pela chefia imediata (Diretor) que também assinará o documento do resultado da avaliação individual de desempenho do referido servidor.

§ 8.º A Secretaria Municipal de Educação e Cultura dará suporte técnico e administrativo, bem como disporá de todos os recursos necessários para o efetivo funcionamento da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho da Educação.

Art. 5º. Compete à Comissão Especial de Avaliação de Desempenho:

I - orientar todo o processo de



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

avaliação dos profissionais do magistério ou nele intervir em qualquer fase, atuando junto a chefias sempre que necessário.

II - solicitar a assistência de qualquer órgão técnico da Prefeitura Municipal, inclusive da Procuradoria Geral do Município e demais profissionais encarregados de laudos ou perícias médicas visando o bom andamento do processo de avaliação.

III – analisar e julgar as razões de defesa ou recursos, podendo requisitar quaisquer peças, documentos ou processos e entrevistar o servidor, seus colegas de trabalho, as chefias ou os servidores por ela designados para a avaliação se assim for necessário para a melhor instrução do relatório final.

IV - propor justificadamente a Prefeitura Municipal, com base nos relatórios e documentos do processo bem assim nas suas próprias diligências e convicções, a exoneração do servidor avaliado.

Art. 6º. - Caso o servidor tenha exercido suas funções em mais de uma unidade escolar, a avaliação levará em conta o desempenho na escola onde o trabalho tenha-se desenvolvido pelo maior número de dias.

Art. 7º. - Competem as chefias imediatas (Diretor (a), Especialista, vice-diretor (a) e Coordenador (a) Pedagógico (a)) dos servidores de cada unidade escolar o cumprimento dos prazos e formalidades estabelecidos neste regulamento, cumprindo-lhes enviar à Comissão de Avaliação os formulários com dados e informações necessários à aferição do desempenho de seus subordinados.

Art. 8º - No desempenho de suas atribuições a Comissão de Avaliação fará o controle de todos os afastamentos do servidor.

Art. 9º - Concluída a avaliação individual deverão os membros da Comissão e o servidor avaliado assinarem o Termo Final da Avaliação de Desempenho contido no Anexo I que integra o presente regulamento

Parágrafo único: Antes do termo final da avaliação do servidor a comissão seguirá os procedimentos conforme anexo II, Anexo III, Anexo IV e anexo V respectivamente.

Art. 10 - Na hipótese do servidor não concordar com as conclusões da avaliação poderá, apresentar recurso administrativo perante a comissão no prazo de 5 (cinco) dias, contados da data de sua notificação.

Parágrafo Único - A Comissão de Avaliação de Desempenho decidirá sobre os recursos apresentados pelos servidores no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, contados da data do protocolo.

Art. 11 - Na execução dos trabalhos da avaliação de desempenho e qualificação dos profissionais da educação serão observados e analisados quesitos relativos à: pontualidade, assiduidade, cumprimento das atividades e metas, responsabilidade e zelo pelo patrimônio público, relações humanas, participação na implantação e implementação do Projeto Político Pedagógico.

§ 1.º - Para fins de definição da pontuação do servidor na avaliação de desempenho e qualificação os critérios são assim subdivididos: qualidade do trabalho;



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

produtividade no trabalho; iniciativa; presteza; adesão e frequência à programas de capacitação; assiduidade; pontualidade; administração do tempo e tempestividade; ausência de atestados médicos no período da avaliação; relação pedagógica com os alunos; cumprimento dos núcleos essenciais dos programas curriculares; desempenho de outras funções educativas (administração e gestão escolar, orientação educativa e supervisão pedagógica); participação na implantação e implementação do projeto político-pedagógico, demais projetos da escola e comunidade educativa; ações de formação freqüentadas e respectivas certificações; coerência nas atitudes e forma de estar; respeito as hierarquias organizacionais; postura ética condizente à profissão que exerce.

§ 2.º - A pontuação máxima de 100 (cem) pontos atribuída para os critérios de avaliação e o Termo Final da Avaliação Individual do servidor a ser validada pela comissão estão contidas no Anexo I e o detalhamento dos respectivos critérios contendo o valor e peso utilizados são definido no Anexo II deste Decreto.

Art. 12 - No decorrer da avaliação de desempenho e qualificação a comissão será subsidiada pela chefia imediata e, quando necessário, mais um servidor com cargo igual ou superior ao servidor avaliado que prestará colaboração na aplicação dos critérios utilizados na avaliação.

Art. 13 - O resultado final da avaliação anual será o somatório dos pontos obtidos nos critérios de avaliação compreendendo os seguintes conceitos:

I – Excelente: igual ou superior a 90

(noventa) pontos;

II – Bom: igual ou superior a 70 (setenta) pontos;

III – Regular: igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos;

IV – Insatisfatório: inferior a 50 (cinquenta) pontos.

Art. 14 - A nota final do profissional do magistério para fins de progressão será a média aritmética simples das notas obtidas nas avaliações anuais de desempenho durante o interstício de 03 (três) anos.

Art. 15 - Será considerado apto a obter a progressão horizontal o profissional do magistério que obtiver média final igual ou superior a 70 (setenta) pontos.

Parágrafo Único - Caso o servidor não tiver a pontuação mínima descrita no *caput*, será considerado reprovado para efeitos de progressão e permanecerá no mesmo padrão de vencimento, devendo cumprir o interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias de efetivo exercício nesse padrão, para efeito de nova apuração de merecimento.

Art. 16 - O resultado e os instrumentos de avaliação, a indicação dos elementos de convicção e de prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na avaliação serão arquivados na pasta ou base de dados individual, permitida a consulta pelo servidor a qualquer tempo.

Art. 17 - O profissional do magistério que obtiver duas avaliações de desempenho anuais consecutivas negativas ou três avaliações negativas não consecutivas, no interstício de cinco anos, será demitido por



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

insuficiência de desempenho.

§ 1º - A insuficiência de desempenho somente será decidida e declarada desde que ao servidor seja assegurado o pleno direito de defesa e contraditório, e tenha tomado ciência dos resultados anuais das avaliações de desempenho.

Art. 18 - Será aprovado e considerado apto para obter a progressão horizontal na carreira o profissional do magistério que obtiver, durante 03 (três) anos, média mínima de 70% (setenta por cento) no somatório dos pontos obtidos nas suas avaliações.

Art. 19 - Na avaliação dos profissionais da educação com necessidades especiais e readaptados serão levadas em consideração as limitações e restrições médicas constantes no laudo pericial médico.

Parágrafo Único - As limitações e restrições médicas suportadas pelos profissionais do magistério com necessidades especiais e readaptados poderão interferir na avaliação de seu desempenho, sendo vedado considerá-las como elementos redutores de pontos.

Art. 21 - O profissional da educação nomeado para Cargo em comissão inserido a qualquer função exercida, compatível e similar as atribuições do seu cargo efetivo, não perderão o direito da progressão horizontal.

Art. 22 - Indicada a exoneração do profissional da educação a Comissão Especial de Avaliação de Desempenho redigirá o seu relatório circunstanciado, cópia do qual será entregue ao mesmo, mediante recibo, junto com a notificação dos resultados da avaliação.

Art. 23 - Fica delegada ao titular da Secretária Municipal de Educação a prática do ato de declaração de progressão do servidor na carreira.

Art. 24 - O profissional do Magistério que obtiver duas avaliações anuais consecutivas negativas ou três avaliações negativas não consecutivas, no interstício de cinco anos, será demitido por insuficiência de desempenho através de Decreto publicado no Placar da Prefeitura Municipal e no Diário Oficial do Estado.

Art. 27 - Os casos omissos serão decididos em conjunto pela Secretaria Municipal de Educação e Comissão Especial de Avaliação com a assistência jurídica da Procuradoria Geral do Município, se necessário.

Art. 28 - O processo de eleição seguirá as orientações do anexo VI, anexo VII e anexo VIII, para organização da avaliação de desempenho dos servidores do magistério.

Art. 29 - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando o decreto nº 3251/2017 e demais disposições em contrário.

Gabinete da Prefeita Municipal de
Araporã, aos 2 dia do mês de outubro de 2018.

Renata Cristina Silva Borges
Prefeita Municipal



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

ANEXO I – TERMO FINAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO MAGISTÉRIO

TERMO FINAL DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO			
Nome do Servidor: _____	Segmento: _____		
() Efetivo	() Contratado	() Cargo Comissionado	
CRITÉRIOS	PONTOS ATRIBUÍDOS POR CRITÉRIOS	PONTOS OBTIDOS PELO SERVIDOR	
1- Qualidade do trabalho	15		
2- Produtividade no trabalho	08		
3- Iniciativa	07		
4- Presteza	06		
5- Adesão e frequência a programas de capacitação	07		
6- Assiduidade	06		
7- Pontualidade	06		
8- Administração do tempo e tempestividade	05		
9- Ausência de Atestado Médico no Período de Avaliação	06		
10- Relação pedagógica com os alunos	05		
11- Cumprimento dos níveis essenciais dos programas curriculares	07		
12- Desempenho de outras funções educativas (administração e gestão escolar, orientação educativa e supervisão pedagógica)	04		
13- Participação e implantação e implementação do projeto político pedagógico, demais projetos da escola e comunidade educativa	04		
14- Ações de formação frequentadas e respectivas certificações	05		
15- Coerência nas atitudes e forma de estar	03		
16- Respeito às hierarquias organizacionais	03		
17- Postura ética condizente à profissão que exerce	03		
TOTAL DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	100		

1 – CONCEITO OBTIDO PELO SERVIDOR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Excelente – igual ou superior a 90 pontos. Regular – igual ou superior a 50 pontos e inferior a 70 pontos.

Bom – igual ou superior a 70 pontos e inferior a 90 pontos. Insatisfatório – inferior a 50 pontos.

2 - NOTIFICAÇÃO AO SERVIDOR

Resultado da Avaliação de Desempenho Individual

A Comissão de Avaliação notifica o servidor do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliatório anual compreendido entre ____/____/____ e ____/____/____, perfazendo o total de ____ pontos.

3- ASSINATURA DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Membro/Professor	Matr. _____	Membro/Especialista	Matr. _____
Membro/Professor	Matr. _____	Membro/Poder Executivo	Matr. _____

Presidente - Secretária Mun. de Educação / Represente Poder Executivo

4- ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO

Estou ciente dos registros acima e do resultado referente à minha Avaliação de Desempenho Individual.

Assinatura do(a) Servidor(a) Avaliada _____ Data da Notificação _____

5- ASSINATURA DAS TESTEMUNHAS (caso seja necessário).

Testemunha 1 _____ Testemunha 2 _____

6 – COMPROVANTE DE NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

A Escola Municipal _____ notifica o (a) servidor (a) _____ matr. _____ do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliatório anual compreendido entre ____/____/____ e ____/____/____, perfazendo o total de ____ pontos.

CONCEITO:

Excelente – igual ou superior a 90 pontos.

Bom – igual ou superior a 70 pontos e inferior a 90 pontos.

Regular – igual ou superior a 50 pontos e inferior a 70 pontos.

Insatisfatório – inferior a 50 pontos.

Local e Data da Notificação: _____ de _____ de _____.

Assinatura do Responsável pela Notificação/Chefia Imediata _____

6 – COMPROVANTE DE NOTIFICAÇÃO DO SERVIDOR

RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

A Escola Municipal _____ notifica o (a) servidor (a) _____ matr. _____ do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliatório anual compreendido entre ____/____/____ e ____/____/____.

Percentual em relação ao total de pontos da avaliação: ____ %

CONCEITO:

Excelente – igual ou superior a 90 pontos.

Bom – igual ou superior a 70 pontos e inferior a 90 pontos.

Regular – igual ou superior a 50 pontos e inferior a 70 pontos.

Insatisfatório – inferior a 50 pontos.

Local e Data da Notificação: _____ de _____ de _____.

Assinatura do Responsável pela Notificação/Chefia Imediata _____

ANEXO II – DETALHAMENTO DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO – PROFESSOR (A)



Servidor: _____

Cargo: _____ Matrícula _____

() Efetivo () Contratado () Comissionado Período: ____/____/____ a ____/____/____

CRITÉRIO 1 – QUALIDADE DO TRABALHO – 15 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Planeja seu trabalho, elabora e executa o Planejamento Didático semanal, mensal, bimestral Semestral e/ou Anual levando em conta a Proposta Pedagógica da escola e Planos de Aulas (Portfólios), observando as Diretrizes Curriculares da Secretaria Municipal de Educação.	5		2	
2- Desenvolve eficiente gestão de sala de aula, criando ambiente propício ao desenvolvimento da aprendizagem dos alunos.	3		1	
3- Orienta os alunos quanto a necessidade de organização, limpeza e conservação dos equipamentos, mobiliário e do prédio escolar.	1		1	
4- Compromete-se com a aprendizagem de todos os seus alunos, esclarecendo dúvidas, orientando e corrigindo, individual e coletivamente os trabalhos escolares e deveres de casa.	2		1	
5- Trabalha com atividades diferenciadas para atender os alunos que se apresentam com dificuldades de aprendizagem e/ou demonstra sabedoria na busca de alternativas eficazes para se trabalhar com os que se apresentam com dificuldades educacionais especiais.	2		1	
6- Tendo o aluno na escola como centro do processo educativo, se envolve com ele fazendo com que a aula que ministra seja realmente motivadora e de qualidade para o mesmo.	2		1	
TOTAL	15			

CRITÉRIO 2 – PRODUTIVIDADE NO TRABALHO – 08 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Facilita a aprendizagem utilizando materiais didáticos e processos pedagógicos que estimulam e desafiam os alunos na superação das dificuldades.	1		1	
2- Interessa-se pelos bons resultados de aprendizagem dos alunos evidenciados pelas avaliações internas aplicadas pelo professor, pela escola, e pelas avaliações externas.	2		1	
3- Analisa e utiliza os resultados de avaliações internas e externas para diagnosticar os níveis de aprendizagem dos alunos, avaliar a eficácia do ensino e implementar intervenções pedagógicas, quando necessário.	1		1	
4- Utiliza do horário de módulo para fazer intervenções pedagógicas que corresponda às necessidades emergenciais dos alunos.	2		1	
5- Cria novas oportunidades de aprendizagens e avaliações para os alunos com desempenho insatisfatório, para que todos possam aprender efetivamente o que foi ensinado.	2		1	
TOTAL	08			

CRITÉRIO 3 – INICIATIVA – 07 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Busca renovar sua prática pedagógica para atendimento às necessidades dos alunos com dificuldades de aprendizagem implementando ações pertinentes de recuperação.	2		1	
TOTAL	07			

2- Integra-se com respeito à Administração Pública na busca de soluções de melhoria para o desenvolvimento de uma educação de qualidade.	1		1	
3- Cria momentos de reflexão e ação com a supervisão pedagógica da sua turma buscando parceria para resolução dos problemas de faltas e proficiência baixa.	1		1	
4- Procura integrar-se com os colegas e a escola em prol do objetivo comum – eficiência.	1		1	
5- Desempenha ações favoráveis às mudanças pedagógicas e administrativas propostas no âmbito escolar.	2		1	
TOTAL	07			

CRITÉRIO 4 – PRESTEZA – 06 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Atua com a equipe diretiva para estabelecer uma política de respeito e confiança mútua.	1		1	
2- Negocia com a equipe responsável processos de mudanças necessários para transformar as práticas e inovar suas competências pedagógicas e didáticas em sua gestão na sala de aula.	1		1	
3- Ajusta-se com facilidade aos instrumentos propostos, como registro das práticas pedagógicas e intervenções realizadas em sala de aula.	1		1	
4- Estabelece vínculos afetivos contínuos com os alunos e pais, distinguindo as competências de cada um, com o objetivo de melhoria da aprendizagem e o funcionamento da escola.	1		1	
5- Busca a participação efetiva na solução de problemas que envolvem seus alunos e a escola.	2		1	
TOTAL	06			

CRITÉRIO 5 – ADEÇÃO E FREQUÊNCIA A PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO – 07 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Participa de grupos de estudos (HTPC), reuniões pedagógicas, cursos, eventos e palestras disponibilizadas pela SEMEC e escola.	2		1	
2- Cria um referencial de competências profissionais baseado nos objetivos da formação continuada.	1		1	
3- Ajusta-se com facilidade aos horários definidos pelos profissionais encarregados da formação continuada contribuindo para o êxito do trabalho.	2		1	
4- Busca na formação continuada uma profissionalização direcionada aos avanços de aprendizagem dos alunos.	2		1	
TOTAL	07			

CRITÉRIO 6 – ASSIDUIDADE – 06 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Comparece às reuniões pedagógicas e administrativas da escola.	1		1	
2- Participa dos eventos, palestras e encontros propostos pelo sistema e escola.	1		1	
3- Cumpre regularmente o horário de módulo com a supervisão pedagógica buscando a troca de experiência para fugir das ações rotineiras em sala de aula.	1		1	
4- Deixou de comparecer às aulas de que ministra, até duas vezes mediante justificativa legal e envio para a Supervisora das atividades escolares a serem aplicadas na turma.	3		1	
TOTAL	06			

CRITÉRIO 7 – PONTUALIDADE – 06 PONTOS				
	Pontuação	Procedimentos	Peso	Total
1- Cumpre os horários estabelecidos, pela direção da instituição, de entrada, intervalos e saída, sem atrasos.	2		1	
TOTAL	06			



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

2	Cumpe os cronogramas de entrega de planejamentos, registros de notas, portfólios, frequência e intervenções pedagógicas.	2	1	1		
3	Atende com agilidade o preenchimento e devolução de documentos exigidos pela Secretaria de Educação e Escola.	1	1	1		
4	Cumpe com eficácia o tempo determinado de aulas, e zela pela organização da sala de aula no decorrer e término do horário.	1	1	1		
		06				

CRITÉRIO 8 - ADMINISTRAÇÃO DO TEMPO E TEMPESTIVIDADE - 05 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Utiliza o tempo de aulas somente com ações voltadas para a aprendizagem cognitiva e formação moral dos alunos evitando intervenções conflituosas dentro da sala de aula.	1	1	1		
2	Assume com autonomia a gestão da sala de aula sem agitação e agressividade, desenvolvendo as atividades com eficiência.	2	1	1		
3	Registra as ocorrências que prejudicam o desenvolvimento das atividades da aprendizagem em sala de aula, comunicando posteriormente à administração, evitando chamar terceiros para resolver os problemas.	2	1	1		
		05				

CRITÉRIO 9 - AUSÊNCIA DE ATESTADO MÉDICO NO PERÍODO DE AVALIAÇÃO - 06 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Não apresentou atestado médico.	06	01	1		
		06				

CRITÉRIO 9.1 - APRESENTAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS NO PERÍODO DE AVALIAÇÃO - 12 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Apresentou de um a dois atestados médicos durante o período avaliativo, justificando sua impossibilidade de estar na escola, dentro do prazo determinado nas normas administrativas, comunicando com antecedência e, além disso, deixando todas as atividades a serem realizadas pelo substituto.	3	1	1		
2	Apresentou de três a cinco atestados médicos durante o período avaliativo, justificando sua impossibilidade de estar na escola, dentro do prazo determinado nas normas administrativas, comunicando com antecedência e, além disso, deixando todas as atividades a serem realizadas pelo substituto.	2	1	1		
3	Apresentou até três atestados médicos justificando o não comparecimento por doenças de filho ou marido, dentro do prazo determinado nas normas administrativas, comunicando com antecedência e, além disso, deixando todas as atividades a serem realizadas pelo substituto.	1	1	1		
		06				

CRITÉRIO 10 - RELAÇÃO PEDAGÓGICA COM OS ALUNOS - 05 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Mantém clima de harmonia com alunos, através do diálogo, sem alteração da voz, dentro e fora da sala de aula.	1	1	1		
2	Mantém o registro nas agendas dos alunos atualizados para a comunicação com os pais (ocorrências, trabalhos, avaliações, etc.), visando posteriormente para identificação da ciência dos pais.	1	1	1		

3	Assume sua autonomia, dentro da sala, mantendo domínio sobre os alunos para o desenvolvimento das ações pedagógicas e consequentemente produtividade avançada.	1	1	1		
4	Capacidade em manter a disciplina em sala de aula através do diálogo e ações positivas que aumentem a auto-estima do educando.	1	1	1		
5	Preocupa-se com o atendimento individualizado do aluno, respeitando o tempo e maneira de aprender de cada um.	1	1	1		
		05				

CRITÉRIO 11 - CUMPRIMENTO DOS NÚCLEOS ESSENCIAIS DOS PROGRAMAS CURRICULARES E / OU FUNÇÃO - 07 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Cumpe com responsabilidade suas atribuições curriculares de modo que 70% dos alunos tenham avanços satisfatórios.	4	1	1		
2	Preocupa-se não só com o cumprimento do currículo proposto como também, com o aprender de cada aluno, partindo sempre do que ele sabe e não somente do que propõe o ano de escolaridade.	2	1	1		
3	Executa sua prática pedagógica procurando cumprir o currículo exigido e ajustando-a aos desafios cotidianos da atualidade.	1	1	1		
		07				

CRITÉRIO 12 - DESEMPENHO DE OUTRAS FUNÇÕES EDUCATIVAS (ADMINISTRAÇÃO, GESTÃO ESCOLAR, ORIENTAÇÃO EDUCATIVA E SUPERVISÃO PEDAGÓGICA) - 04 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Colabora na formação do educando na sua totalidade - consciência, caráter, e cidadania.	1	1	1		
2	Assume com competência e entusiasmo as atividades curriculares e eventos realizados pela escola controlando a disciplina e evitando a dispersão dos alunos.	1	1	1		
3	Demonstra competência, domínio da matéria e da metodologia de trabalho, interesse, e entusiasmo no que faz, preparando das aulas e atualização das práticas pedagógicas.	2	2	2		
		04				

CRITÉRIO 13 - PARTICIPAÇÃO NA IMPLANTAÇÃO E IMPLEMENTAÇÃO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO, DEMAIS PROJETOS DA ESCOLA E COMUNIDADE EDUCATIVA - 04 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Participa integralmente dos períodos indicados no planejamento, a avaliação e ao desenvolvimento profissional.	2	1	1		
2	Colabora com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade.	1	1	1		
3	Promove meios para a recuperação dos alunos de baixo desempenho objetivando a superação das dificuldades, conforme normas estabelecidas no regimento da escola.	1	1	1		
		04				

CRITÉRIO 14 - AÇÕES DE FORMAÇÃO FREQUENTADAS E RESPECTIVAS CERTIFICAÇÕES - 05 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Participação permanente e ativa nos cursos de formação continuada atendendo os 75% de frequência correspondente à certificação.	3	1	1		
2	Mudança na prática pedagógica, aplicando na sala de aula o aprendizado obtido nos cursos de formação continuada na área de atuação.	2	1	1		
		05				

CRITÉRIO 15 - COERÊNCIA NAS ATITUDES E FORMA DE ESTAR - 03 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Demonstra coerência entre a experiência vivida cotidianamente e a prática pedagógica na sala de aula.	1	1	1		
2	Apresenta equilíbrio emocional nas ações que desenvolve no seu ambiente de trabalho.	1	1	1		
3	Apresenta-se no local de trabalho com vestimenta adequada à missão de professor/educador.	1	1	1		
		03				

CRITÉRIO 16 - RESPEITO ÀS HIERARQUIAS ORGANIZACIONAIS - 03 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Participa da organização pelo zelo de todo mobiliário público da Instituição sem infringir as regras estabelecidas, quanto ao uso e conservação dos mesmos.	1	1	1		
2	Cumpe as normas legais e as decisões pactuadas ou emanadas das instâncias hierárquicas da escola.	1	1	1		
3	Age segundo os princípios éticos que emanam dos órgãos superiores Prefeitura e Secretaria Municipal de Educação.	1	1	1		
		03				

CRITÉRIO 17 - POSTURA ÉTICA CONDIZENTE À PROFISSÃO QUE EXERCE - 03 PONTOS						
		Participação	Pre-videntes	Peso	Total	
1	Respeita a diversidade, adotando práticas inclusivas e éticas no relacionamento com a direção da escola.	1	1	1		
2	Uso de linguagem adequada e conduta compatível com o ato de educar em todos as instâncias educativas.	1	1	1		
3	Mantém respeito mútuo na relação professor/aluno dentro e fora da sala de aula.	1	1	1		
		03				

Diretor (a)

Supervisor (a)

Coordenador (a) Pedagógico (a)

Vice-diretor (a)

Servidor (a) avaliado (a)

ANEXO 3 - DETALHAMENTO DOS CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO - 2018 - 100 PONTOS

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DO (A) VICE-DIRETOR (A) - 2018 NO PERÍODO DE 16/01/2018 A 21/12/2018						
Servidor (a):		Cargo:		Matrícula:		
Escola:		Vínculo: () Efetivo () Contratado () Comissionado				
Nº	I - CRITÉRIOS	Pontuação				
		05	04	03	02	01
I - PONTUALIDADE/DISCIPLINA - 10						
01	Colaboração na gestão da escola em conformidade com as determinações e orientações do (a) Diretor (a) e SEMECE					
02	Acompanhamento das atividades dos servidores da escola, averiguando o desempenho de suas atribuições.					
II - ASSIDUIDADE - 15 PONTOS						
03	Assiduidade quanto ao comparecimento ao trabalho e o cumprimento integral da jornada determinada e ocupação do tempo para realização das atribuições que lhe compete.					
04	Regularidade com que comparece e cumpre a carga horária prevista em Lei, bem como sua participação em cursos de aprimoramento promovidos pela SEMECE e outros e a presença em eventos promovidos pela Prefeitura, nos aspectos cultural, educacional, social, desportivos e recreativos etc.					
05	Consciência em que apresentou atestados médicos (50 somente para quem não apresentou).					
III - RESPONSABILIDADE E ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO - 05 PONTOS						
06	Comprometimento e empenho na realização de suas atividades e o cuidado no uso de materiais e equipamentos.					
IV - RELAÇÕES HUMANAS E INICIATIVA - 15 PONTOS						
07	Atitude pautada pela legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade e respeito ao próximo no aspecto ético profissional.					
08	Considere as habilidades de interação e comunicação.					
09	Considere a qualidade do atendimento prestado ao aluno.					
V - CUMPRIMENTO DE METAS E ATIVIDADES - 30 PONTOS						
10	Considere a capacidade de estabelecer objetivos e metas com eficiência na organização e condução de ações.					
11	Considere o domínio das ações desenvolvidas em prol da qualidade do ensino e sucesso da Escola.					
12	Considere a capacidade em apresentar soluções adequadas para a resolução dos problemas que surjam no trabalho.					
13	Considere o trabalho produzido com eficiência num dado intervalo de tempo, levando-se em consideração a sua complexidade e os prazos e exigências estabelecidas.					
14	Considere o trabalho realizado com eficiência mediante planejamento de atividades, normas estabelecidas e utilização de estratégias eficazes, recursos e informações que atendem às necessidades da escola.					
15	Considere a competência em colaborar no desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem, usando variedade de estratégias educativas que atendem às necessidades dos alunos e da escola.					
16	Considere a capacidade em reunir, analisar e usar informações para auxiliar no desenvolvimento de ações produtivas e sua eficiência na estrutura organizacional da escola e no ensino.					
17	Considere o compromisso com as atitudes e o avanço de todos os alunos, esclarecendo dúvidas, orientando individual e coletivamente as ações dentro da escola.					
18	Qualidade de suas ações como forma de contribuir para aumentar o nível de proficiência dos alunos.					
19	Capacidade em cumprir de carga horária dos alunos e professores na sala de aula e nas atividades extracurriculares.					
VI - QUALIFICAÇÃO CONTÍNUA E PARTICIPAÇÃO NA IMPLANTAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO - 05 PONTOS						
20	Interesse em buscar atualização teórico-pedagógica e a capacidade de aplicar alternativas, métodos e técnicas aprendidas relacionando e contextualizando com a prática.					
TOTAL GERAL						
2 - RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL						
A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da Unidade Educativa notifica o(a) servidor(a) do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliativo anual compreendido entre 17/01/2018 a 21/12/2018, obtendo _____ pontos.						
3 - ASSINATURAS DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO						
Membro/Professor (a) Matr: _____		Membro/Supervisor Escolar Matr: _____				
Membro/Professor (a) Matr: _____		Diretora da Unidade - Presidente Matr: _____				



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÁ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporá-MG, 04 de outubro de 2018.

4- ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO	Estou ciente dos registros acima e do resultado referente à minha Avaliação de Desempenho Individual.
Assinatura do (a) Servidor (a) Avaliado (a)	Data da Notificação
5- ASSINATURAS DAS TESTEMUNHAS (caso seja necessário).	Testemunha 1 _____ Testemunha 2 _____
6- CONCEPTO OBTIDO PELO (A) SERVIDOR (A) NA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO AVALIADORA DE DESEMPENHO	
<input type="checkbox"/> EXEMPLAR - Além de cumprir a norma (de 91 a 100 pontos) <input type="checkbox"/> PROFICIENTE - Nível de desempenho esperado (de 70 a 90 pontos) <input type="checkbox"/> EM DESENVOLVIMENTO - Precisa melhorar (de 60 a 69 pontos) <input type="checkbox"/> INACEITÁVEL - Insuficiência de desempenho (abaixo de 60 pontos)	
Assinatura Presidente Comissão	Data

ANEXO 4 - DETALHAMENTO DOS CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO AVALIAÇÃO DESEMPENHO - 2018 - 100 PONTOS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DO (A) DIRETOR (A) DE ESCOLA- 2018 NO PERÍODO DE 17/01/2018 A 21/12/2018

Servidor (a):	Cargo:	Matrícula:
Escola:	Vínculo: () Efetivo () Contratado () Comissionado	Pontuação
Nº	I- CRITÉRIOS	95 94 93 92 91
I- PONTUALIDADE/DISCIPLINA - 16		
01	Cumprimento das regras, normas, regulamentos e ordens de serviços emanados pela Secretaria de Educação.	
02	Exatidão no cumprimento dos horários de entrada e saída na escola e na duração das aulas e dos intervalos.	
II- ASSIDUIDADE - 15 PONTOS		
03	Considere a assiduidade quanto ao comparecimento ao trabalho e o cumprimento integral da jornada determinada e ocupação do tempo para realização das atribuições que lhe compete.	
04	Regularidade com que comparece e cumpre a carga horária prevista em Lei, sua participação em cursos de aprimoramento promovidos pela SEMECE e outros e a presença em eventos promovidos pela Prefeitura, nos aspectos: cultural, educacional, social, das comemorativas etc.	
05	Considere a constância em que apresentou atestados médicos. (5,0 somente para quem não apresentou)	
III- RESPONSABILIDADE E ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO - 05 PONTOS		
06	Exigência pela economia e o cuidado no uso de materiais e zelo dos equipamentos a disposição na Escola.	
IV- RELAÇÕES HUMANAS E INICIATIVA - 15 PONTOS		
07	Atitude pautada pela legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade e respeito ao próximo no aspecto ético profissional.	
08	Considere as habilidades de interação e comunicação.	
09	Considere a qualidade do atendimento prestado ao aluno.	
V- CUMPRIMENTO DE METAS E ATIVIDADES - 30 PONTOS		
10	Capacidade do (a) Diretor (a) de estabelecer objetivos e metas com eficiência na organização e condução de ações e de maneira de conduzir sua prática numa gestão democrática e participativa.	
11	Capacidade de elaborar e cumprir os programas de trabalho anuais, utilizando procedimentos e recursos disponíveis para atingir os objetivos propostos e o domínio das ações desenvolvidas dentro dos padrões exigidos.	
12	Capacidade de envolver a comunidade escolar na utilização dos resultados da avaliação da aprendizagem para aprimorar o ensino e a aprendizagem e a apresentação de soluções para efetivar a prática pedagógica na escola.	
13	Considere a competência do trabalho do (a) Diretor (a) na situação de diferentes situações de trabalho, levando-se em consideração a sua complexidade assumido e prevenido consequências.	
14	Coordena as atividades dos servidores da escola, averiguando o desempenho de suas atribuições.	
15	Competência de utilizar instrumentos de registros e de acompanhamento da frequência do aluno, sistematizando dados para as intervenções cabíveis usando estratégias educativas que atendem às necessidades dos alunos e da escola.	
16	Capacidade de gerenciar o funcionamento da escola em parceria com o Conselho Escolar, zelando pelo cumprimento do Regimento Escolar observando a legislação vigente, normas educacionais e padrão de qualidade do ensino.	
17	Capacidade de administrar os recursos financeiros, conforme os procedimentos determinados pelas fontes de repasse.	
18	Considere a capacidade do (a) Diretor (a) em monitorar a rotina da sala de aula em parceria com o Supervisor Escolar como forma de contribuir para aumentar o nível de proficiência dos alunos.	
19	Capacidade de exigir o cumprimento da carga horária dos alunos e dos professores na sala de aula e nas atividades extracurriculares e de realizar as reuniões estabelecidas pela Lei vigente bem como o acompanhamento dos HTPC.	
VI- QUALIFICAÇÃO CONTÍNUA E PARTICIPAÇÃO NA IMPLANTAÇÃO E EXECUÇÃO DO PROJETO POLÍTICO PEDAGÓGICO - 05 PONTOS		
20	Considere o interesse em buscar atualização didático-pedagógica e a capacidade de aplicar alternativas, métodos e técnicas aprendidas relacionando e contextualizando com a prática na execução do Projeto Político Pedagógico.	
TOTAL GERAL		
2- RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL		
A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da Unidade Educativa notifica o(a) servidor(a) do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliativo anual compreendido entre 17/01/2018 a 21/12/2018, obtendo _____ pontos.		
3- ASSINATURAS DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO		

15

Membro/Professor (a)	Matr.	Membro/Supervisora Escolar	Matr.
Membro/Professor (a)	Matr.	Membro - Poder Executivo	Matr.
4- ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO	Estou ciente dos registros acima e do resultado referente à minha Avaliação de Desempenho Individual.		
Assinatura do (a) Servidor (a) Avaliado (a)	Data da Notificação		
5- ASSINATURAS DAS TESTEMUNHAS (caso seja necessário).	Testemunha 1 _____ Testemunha 2 _____		
6- CONCEPTO OBTIDO PELO (A) SERVIDOR (A) NA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO AVALIADORA DA UNIDADE EDUCATIVA DE DESEMPENHO			
<input type="checkbox"/> EXEMPLAR - Além de cumprir a norma (de 91 a 100 pontos) <input type="checkbox"/> PROFICIENTE - Nível de desempenho esperado (de 70 a 90 pontos) <input type="checkbox"/> EM DESENVOLVIMENTO - Precisa melhorar (de 60 a 69 pontos) <input type="checkbox"/> INACEITÁVEL - Insuficiência de desempenho (abaixo de 60 pontos)			
Assinatura Presidente Comissão	Data		

ANEXO 5 - DETALHAMENTO DOS CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO AVALIAÇÃO DESEMPENHO - 2018 - 100 PONTOS
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL DO (A) ESPECIALISTA- 2018 NO PERÍODO DE 17/01/2018 A 21/12/2018

Servidor (a):	Cargo:	Matrícula:
Escola:	Vínculo: () Efetivo () Contratado () Comissionado	Pontuação
Nº	I- CRITÉRIOS	95 94 93 92 91
I- PONTUALIDADE/DISCIPLINA - 16		
01	Cumprimento dos horários de entrada e saída na escola e respeito à duração do horário de trabalho e dos intervalos.	
02	Constância do trabalho realizado e entrega de documentos e registros solicitados pela Escola e SEMECE.	
II- ASSIDUIDADE - 15 PONTOS		
03	Comparecimento ao trabalho e o cumprimento integral da jornada determinada e ocupação do tempo para realização das atribuições que lhe compete.	
04	Regularidade com que comparece e cumpre a carga horária prevista em Lei, a participação em cursos de aprimoramento, comparecimento e cumprimento das atividades referentes ao módulo II, juntamente com o professor.	
05	Considere a constância em que apresentou atestados médicos. (5,0 somente para quem não apresentou)	
06	Exigência pela economia e o cuidado no uso de materiais e zelo dos equipamentos a disposição na Escola.	
III- RESPONSABILIDADE E ZELO PELO PATRIMÔNIO PÚBLICO - 05 PONTOS		
07	Atitude pautada pela legalidade, impessoalidade, senso de justiça, integridade, respeito ao próximo na ética profissional.	
08	Habilidades de interação, comunicação e valorização das relações interpessoais na consideração da equipe contribuindo para a integração dos profissionais da escola, pais e alunos.	
09	Qualidade do atendimento prestado aos alunos, professores, demais profissionais e públicos em geral.	
IV- CUMPRIMENTO DE METAS E ATIVIDADES - 30 PONTOS		
10	Capacidade de estabelecer objetivos e metas com eficiência na organização e condução de suas ações e a maneira de conduzir sua prática numa gestão democrática e participativa.	
11	Capacidade de elaborar e cumprir os programas de trabalho anuais, utilizando procedimentos e recursos disponíveis para atingir os objetivos propostos e o domínio das ações desenvolvidas para a qualidade do ensino e sucesso do aluno.	
12	Envolvimento da comunidade escolar na utilização dos resultados da avaliação da aprendizagem dos alunos como eixo para aprimorar o ensino e a aprendizagem e a apresentação de soluções para uma prática pedagógica mais eficiente.	
13	Considere a competência do trabalho do (a) Especialista na atuação de diferentes situações de trabalho, levando-se em consideração a sua complexidade assumido e prevenido consequências.	
14	Trabalho realizado mediante planejamento de atividades, normas estabelecidas e utilização de estratégias eficazes, recursos e informações que atendem às necessidades dos alunos através de visitas em sala de aula e relativos.	
15	Utilização de instrumentos de registros para acompanhamento da prática pedagógica dos professores, sistematizando dados para as intervenções cabíveis usando estratégias educativas que atendem às necessidades dos alunos.	
16	Capacidade em monitorar a rotina da sala de aula, acompanhar processos de avaliação interna/externa, e o processo de recuperação contínua e paralela de maneira eficiente obtendo o aumento do nível de proficiência dos alunos.	
17	Considere a capacidade do (a) Especialista da Educação em acompanhar o cumprimento da carga horária do professor nos atividades docentes fazendo as devidas avaliações necessárias e o acompanhamento do HTPC.	
18	Capacidade de gerenciar o funcionamento da escola em parceria com o Conselho Escolar, zelando pelo cumprimento do Regimento Escolar observando a legislação vigente, normas educacionais e padrão de qualidade do ensino.	
19	Capacidade de administrar os recursos financeiros, conforme os procedimentos determinados pelas fontes de repasse.	
20	Considere o interesse em buscar atualização didático-pedagógica e a capacidade de aplicar alternativas, métodos e técnicas aprendidas relacionando e contextualizando com a prática na execução do Projeto Político Pedagógico.	
TOTAL GERAL		
2- RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL		
A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional da Unidade Educativa notifica o (a) servidor(a) do resultado de sua Avaliação de Desempenho Individual, correspondente ao período avaliativo anual compreendido entre 17/01/2018 a 21/12/2018, obtendo _____ pontos.		

17

3- ASSINATURAS DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

Membro/Professor (a)	Matr.	Membro/Supervisora Escolar	Matr.
Membro/Professor (a)	Matr.	Membro - Poder Executivo	Matr.
4- ASSINATURA DO SERVIDOR E DATA DA NOTIFICAÇÃO	Estou ciente dos registros acima e do resultado referente à minha Avaliação de Desempenho Individual.		
Assinatura do (a) Servidor (a) Avaliado (a)	Data da Notificação		
5- ASSINATURAS DAS TESTEMUNHAS (caso seja necessário).	Testemunha 1 _____ Testemunha 2 _____		
6- CONCEPTO OBTIDO PELO (A) SERVIDOR (A) NA AVALIAÇÃO DA COMISSÃO AVALIADORA DA UNIDADE EDUCATIVA DE DESEMPENHO			
<input type="checkbox"/> EXEMPLAR - Além de cumprir a norma (de 91 a 100 pontos) <input type="checkbox"/> PROFICIENTE - Nível de desempenho esperado (de 70 a 90 pontos) <input type="checkbox"/> EM DESENVOLVIMENTO - Precisa melhorar (de 60 a 69 pontos) <input type="checkbox"/> INACEITÁVEL - Insuficiência de desempenho (abaixo de 60 pontos)			
Assinatura Presidente Comissão	Data		



ANEXO 6 - FICHA DE INSCRIÇÃO

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CARREIRA DO MAGISTÉRIO

() PROFESSOR (a) () ESPECIALISTA

1- Nome do servidor (a): _____

Matrícula: _____ Sexo F () M ()

Nascimento: ____/____/____ Número do RG _____

Endereço: Rua _____ Número _____

Bairro: _____ Cidade: _____ CEP: _____

Tel. Residencial: () _____ Cel. () _____ Tel. Contato: () _____

E-mail: _____

Instituição que pertence: _____

2. Possui estabilidade no cargo? () Sim () Não

2. Participa da Diretoria do Sindicato dos Servidores Municipais ou órgão sindical equivalente? () Sim () Não

3. Ocupa cargo em Comissão no Município de Araporá? () Sim () Não

4. Foi candidato a cargo eletivo nas duas últimas eleições? () Sim () Não

Ciente: _____

Data: ____/____/2018

INSCRIÇÃO COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CARREIRA DO MAGISTÉRIO

SERVIDOR (A) _____ DATA ____/____/2018

() PROFESSOR (A) () ESPECIALISTA

RECEBEMOS EM ____/____/2018

ASSINATURA: _____



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

ANEXO 7 - MODELO DE CÉDULA PARA ELEIÇÃO REPRESENTANTE COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO SERVIDORES DO MAGISTÉRIO

<p>CÉDULA DE VOTAÇÃO ESCOLHA REPRESENTANTE COMISSÃO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CARREIRA MAGISTÉRIO</p> <p>REPRESENTANTE PROFESSOR (A) () Professor A () Professor B -----</p> <p>REPRESENTANTE ESPECIALISTA () Especialista A -----</p>	<p>CÉDULA DE VOTAÇÃO ESCOLHA REPRESENTANTE COMISSÃO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CARREIRA MAGISTÉRIO</p> <p>REPRESENTANTE PROFESSOR (A) () Professor A () Professor B -----</p> <p>REPRESENTANTE ESPECIALISTA () Especialista A -----</p>
<p>CÉDULA DE VOTAÇÃO ESCOLHA REPRESENTANTE COMISSÃO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CARREIRA MAGISTÉRIO</p> <p>REPRESENTANTE PROFESSOR (A) () Professor A () Professor B -----</p> <p>REPRESENTANTE ESPECIALISTA () Especialista A -----</p>	<p>CÉDULA DE VOTAÇÃO ESCOLHA REPRESENTANTE COMISSÃO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO CARREIRA MAGISTÉRIO</p> <p>REPRESENTANTE PROFESSOR (A) () Professor A () Professor B -----</p> <p>REPRESENTANTE ESPECIALISTA () Especialista A -----</p>

ANEXO 8 - CRONOGRAMA PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DO MAGISTÉRIO

ETAPA	PERÍODO
Inscrição dos candidatos	16/10 a 18/10 - 7 h às 11 h e das 13 h às 17 h
Divulgação dos candidatos homologados	19/10/2018
Eleição escolha representantes da carreira do magistério	22/10/2018 - 8 h às 17 h
Resultado das eleições	22/10/2018 - 17 h
Decreto nomeação comissão eleita	01/11/2018
Início Avaliação nas unidades escolares	06/11 a 20/11/2018
Recebimento e avaliação pela Comissão de Avaliação de desempenho - SEMEC	21/11/2018 a 04/12/2018
Resultado da avaliação de desempenho individual - notificação do servidor (a)	06/12/2018
Recurso avaliação - Art. 82/Lei 065/2011	5 dias úteis - 07/12, 10/12 a 13/12/2018
Resultado recurso - Art. 83/Lei 065/2011	5 dias úteis - 14/12, 17/12 a 20/12
Divulgação final Avaliação de Desempenho servidores do Magistério	21/12/2018

DECRETO N.º 3473/2018

“CONCEDE LICENÇA SEM VENCIMENTOS AO SERVIDOR QUE MENCIONA.”

A Prefeita Municipal de Araporã, usando das

suas atribuições de seu cargo e de acordo com a Legislação vigente

Considerando o requerimento datado em 26 de setembro de 2018 devidamente assinado, conforme o Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Araporã, no seu artigo 118;

DECRETA:

Art. 1º - Fica concedido licença sem remuneração a servidora, Sra. Dhene Sullivan Silva Rodrigues, matrícula nº 3807, ocupante do cargo efetivo de Agente de Administrativo, para tratar de interesse particular, pelo período de 24 (vinte quatro) meses a partir de 02 de outubro de 2018.

Art. 2º - Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação,

Gabinete da Prefeita Municipal de Araporã - MG, aos 02 dias do mês de outubro de 2018

Renata Cristina Silva Borges
Prefeita Municipal

DECRETO 3474/2018

“Normaliza as eleições para escolha dos representantes da carreira do magistério que integrarão a comissão de avaliação de desempenho e dá outras providências.”

A Prefeita Municipal de Araporã, Estado de Minas Gerais, no uso de suas atribuições legais previstas na Lei Orgânica do Município e ainda,

Considerando o disposto no parágrafo 1º, inciso I do Art. 74 da Lei Municipal n.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

065/11;

Considerando a necessidade para escolha dos servidores da comissão permanente de avaliação de Desempenho da Educação e pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação e Cultura.

DECRETA:

Art. 1º – Fica convocada eleição para escolha de 03 (três) servidores estáveis representantes da carreira dos profissionais do Magistério com seus respectivos suplentes que integram a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho, sendo que a eleição será realizada pela Secretaria Municipal da Educação com apoio da chefia imediata das escolas da rede municipal de ensino.

Art. 2º - Os servidores candidatos às vagas de membros da Comissão Permanente de Avaliação deverão comprovar os seguintes requisitos básicos:

I – possuir estabilidade no cargo que ocupa;

II - não participar da Diretoria do Sindicato dos Servidores Municipais ou órgão sindical equivalente;

III – não ocupar cargo em comissão no Município de Araporã;

IV – não ter sido candidato a cargo eletivo nas duas últimas eleições municipais.

Art. 3º – Para candidatar-se os professores e especialistas deverão solicitar o registro de seus nomes junto à Secretaria

Municipal de Educação e Cultura do Município do dia 16 de outubro a 18 de outubro no período de 7 h às 11 h e das 13 h às 17 h.

I – A eleição será realizada no dia 22 de outubro de 2018 no horário das 8 h as 17 h na Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

II – Para votar basta assinalar no parêntese correspondente ao nome do candidato constante na cédula que deverá ser disponibiliza ao servidor (eleitor), depositando-a na urna;

III – Os servidores candidatos terão direito a voto;

IV – Cada eleitor poderá escolher 02 (dois) nomes na votação dos representantes dos professores e apenas 01 (um) nome para escolha do representante da carreira de especialista.

V – O voto será secreto, devendo cada cédula ser depositada em urna lacrada pela Secretaria da Educação;

VI – A contagem dos votos caberá à Secretaria e será feita a partir das 17h00min quando será encerrada a votação, consignando os em ata;

VII – Serão eleitos os candidatos que obtiver maior número de votos válidos;

VIII – Os votos em branco e nulo não serão computados para nenhum candidato;

IX – Não caberá recurso contra os resultados finais divulgados pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

X – Em caso de empate o critério de desempate será a maior idade. Persistindo o empate, o segundo critério será por sorteio;

XI – Na apuração dos votos serão considerados suplentes os candidatos com maior número de votos após eleitos os titulares.



DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE ARAPORÃ

PODER EXECUTIVO

Ano: 02 / Edição: 277

Araporã-MG, 04 de outubro de 2018.

Art. 4º. – Os membros eleitos terão mandato na Comissão de Avaliação de Desempenho por 1 (um) ano, contados do ato de nomeação feita pelo Chefe do Poder Executivo, podendo o prazo do mandato ser prorrogado por igual período através de ato do Prefeito Municipal.

Art. 5º. – Em caso de renúncia ou vacância o suplente assumirá a vaga para completar o mandato, podendo ser candidato na próxima eleição.

Art. 6º. – A Secretaria da Educação comunicará por escrito ao Chefe do Poder Executivo Municipal os resultados da eleição indicando os nomes dos servidores escolhidos para integrar a Comissão de Avaliação e Desempenho.

Art. 8º. – Os casos omissos relativos às eleições tratadas neste decreto deverão ser resolvidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 9º – O processo de eleição seguirá as orientações do anexo I, anexo II e anexo III, para organização da avaliação de desempenho dos servidores do magistério.

Art. 9º. – Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando o decreto nº 3251/2017

Gabinete da Prefeita Municipal de Araporã-MG, aos 3 dias de outubro de 2018.

Renata Cristina Silva Borges
Prefeita Municipal

EXPEDIENTE
DIÁRIO OFICIAL DO MUNICÍPIO
Edição e Publicação:
Secretaria de Comunicação
Rua José Inácio Ferreira nº 58 Centro
Telefone: (34) 3284-9507
Secretário: Eduardo Ribeiro Borges
Edição: Marcos Felipe Carvalho Martins.
Cópias do Diário Oficial do Município podem ser conseguidas no portal da Prefeitura de Araporã:
www.arapora.mg.gov.br