

DECRETO Nº 25. 706, DE 25/03/2013

APROVA O REGULAMENTO DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO – FATOR IMPRESCINDÍVEL PARA A PROGRESSÃO NA CARREIRA DO PROFISSIONAL DA EDUCAÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO DE ARACRUZ-ES.

O PREFEITO MUNICIPAL DE ARACRUZ, ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, NO USO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS, E TENDO EM VISTA O DISPOSTO NOS ARTIGOS 50 e 16 DA LEI Nº 3356, DE 20 DE OUTUBRO DE 2010.

CONSIDERANDO que a presente regulamentação procede-se ao desenvolvimento dos princípios que presidiram ao estabelecimento de um novo regime de avaliação do desempenho docente e de suporte pedagógico instituídos ao Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal de Aracruz/ ES;

CONSIDERANDO a experiência colhida com modelos de avaliação do desempenho docente e de suporte pedagógico anteriores demonstrou a necessidade de garantir um modelo de avaliação que vise simplificar o processo;

CONSIDERANDO que a avaliação de desempenho se assenta a atividade docente - científico pedagógica, participação na vida da escola e relação com a comunidade educativa e a formação contínua e desenvolvimento profissional;

DECRETA:

CAPÍTULO I

DA ADMINISTRAÇÃO DO QUADRO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 1º O presente diploma regulamenta o sistema de avaliação do desempenho dos profissionais do magistério estabelecido nos Art. 16 e 50 da Lei Municipal nº 3.356, de 20 de outubro de 2010 c/c a Lei Municipal nº 2.898/2006- Estatuto dos Servidores Municipais de Aracruz-ES.

Art. 2º A Comissão Permanente de Gestão do Plano de carreira do Magistério Público Municipal a que se refere aos Art. 16 e 50 da Lei Municipal nº 3.356, de 20 de outubro de 2010 c/c a Lei Municipal nº 2.898/2006- Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Aracruz-ES reunir-se-á nos períodos destinados à progressão, estabelecida no artigo 50 da Lei Municipal nº 3.356/2010, extraordinariamente quando houver necessidade e por convocação do Prefeito Municipal ou de qualquer um dos seus membros, com vistas a:

I - formular os critérios para aplicação dos recursos financeiros destinados no orçamento à concessão de progressão;

II – solicitar a identificação dos profissionais da educação que adquiriram direito à progressão;

III – apurar os resultados da Avaliação de Desempenho e solicitar nova avaliação, quando for o caso;

IV – analisar e formalizar as propostas de concessão de progressões com base no resultado obtido na avaliação de desempenho dos profissionais da educação;

V – acompanhar a listagem final dos profissionais da educação que adquiriram direito à progressão;

VI – decidir sobre os recursos manifestados contra os atos a que se refere o inciso V deste artigo;

Art. 3º Ficam por este Decreto regulamentados os fatores e métodos para a verificação dos critérios da avaliação destinada a apurar o merecimento através do desempenho do Profissional da Educação.

Art. 4º Caberá à Gerência de Administração de Pessoal:

I – apurar o interstício cumprido pelo profissional da educação;

II – providenciar o preenchimento dos dados de identificação nos instrumentos de Avaliação de Desempenho;

III – proceder a distribuição e o recolhimento dos instrumentos de avaliação de desempenho às chefias e aos profissionais da educação, para autoavaliação;

IV – tomar as medidas cabíveis para que os formulários sejam devolvidos no tempo previsto, devidamente preenchidos;

V – elaborar e divulgar a listagem dos profissionais da educação que adquiriram direito à progressão;

VI – comunicar formalmente ao profissional do Magistério que não foi avaliado, citando os artigos pertinentes da legislação que justificam tal decisão.

VII – apurar a pontuação dos profissionais da educação avaliados, registrando e totalizando os pontos obtidos em cada fator.

Art. 5º Ficarão impedidos de participar da Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal os membros que estejam concorrendo à progressão, no ato da avaliação pessoal.

CAPÍTULO II REGIME GERAL DA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

SECÇÃO I

OBJETIVOS, NATUREZA E CONTAGEM DE TEMPO

Art. 6º A avaliação do desempenho dos profissionais do magistério tem como objetivo a melhoria da qualidade do serviço educativo e da aprendizagem dos alunos, bem como a valorização e o desenvolvimento pessoal e profissional dos docentes e de suporte pedagógico.

Art. 7º Para além dos objetivos estabelecidos no artigo anterior o sistema de avaliação do desempenho deve ainda permitir diagnosticar as necessidades de formação dos docentes e de suporte pedagógico, a considerar no plano de formação de cada agrupamento de escolas e do órgão central da Educação.

Art. 8º A avaliação incide sobre as seguintes dimensões do desempenho do pessoal docente e de suporte pedagógico:

- a) Científica e pedagógica;
- b) Participação na escola e relação com a comunidade;
- c) Formação contínua e desenvolvimento profissional.

Art. 9º Os ciclos de avaliação dos docentes e de suporte pedagógico integrados na carreira coincidem com o período correspondente aos escalões da carreira docente e de suporte pedagógico.

Art. 10. A contagem do tempo efetivamente trabalhado será feita com base nos assentamentos funcionais dos profissionais da educação.

Parágrafo único. Serão computados como de efetivo exercício as férias, as faltas justificadas e os demais períodos de afastamento assim previstos no Plano de Carreira e remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica – Lei nº

3.356, de 20/10/2010 e Estatuto dos Servidores Municipais de Aracruz-ES – Lei nº 2.898, de 31/03/2006.

Art. 11. O interstício necessário para a progressão será computado em dias a contar da data de entrada em exercício do servidor no respectivo cargo.

§ 1º A contagem do interstício para progressão será suspensa nas ausências e afastamentos do servidor, ressalvadas aquelas consideradas pela Lei nº 2.898/2006 como de efetivo exercício previstas na Lei Municipal nº 2.898/2006.

§ 2º A pena de suspensão aplicada como penalidade administrativa importará no sobrestamento da contagem dos dias efetivamente trabalhados para efeito de progressão, retomando-se a contagem no dia subsequente ao término da penalidade.

§ 3º O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à progressão, mas o ato que as conceder ficará sem efeito caso seja ele punido.

§ 4º O servidor só perceberá o vencimento correspondente ao novo padrão se, concluído o processo disciplinar, não sofrer penalidade.

CAPÍTULO III

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. Para realizar a avaliação de desempenho dos profissionais do Magistério da Educação Básica Pública Municipal de Aracruz-ES deverão obedecer os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, contraditório e ampla defesa e serão adotados os seguintes critérios de julgamento, além dos fatores pré estabelecidos no artigo 17 § único da Lei Municipal nº 3.356/2010:

I – Fatores de Avaliação

- a) comprometimento;
- b) criatividade;
- c) cooperação;
- d) responsabilidade;
- e) iniciativa;
- f) domínio do conhecimento;
- g) liderança
- h) planejamento;
- i) relacionamento interpessoal;
- j) participação na formação continuada promovida pela Semed;

- k) assiduidade;
- l) pontualidade;
- m) organização no trabalho;

Art. 13. Ao profissional da educação avaliado que não tenha sofrido penalidade disciplinar no período ao qual a avaliação se referir, serão atribuídos 100 (cem) pontos positivos.

§ 1º O profissional da educação que tenha sofrido algumas penalidades disciplinares, deixará de receber os pontos citados no caput deste artigo, e passará a ser atribuído os seguintes pontos negativos, a cada tipo de penalidade abaixo citada, conforme a seguir:

- I – para cada advertência por escrito, 60 (sessenta) pontos negativos;
- II – para cada suspensão, 100 (cem) pontos negativos;
- III – para cada falta injustificada, 10 (dez) pontos negativos.

§ 2º Os pontos obtidos pelo profissional da educação no fator disciplina serão somados ao total de pontos por ele obtido no formulário de Avaliação de Desempenho.

CAPÍTULO IV

DOS PROCEDIMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO

Da Seção de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 14. A Avaliação de Desempenho Individual é um processo para aferir as ações do servidor público na execução de suas atribuições, em um determinado período, com a finalidade de identificar potencialidades, oportunidades e promover a melhora da performance e do aproveitamento do servidor na Administração Pública Municipal.

Art. 15. Para fins de aplicação do disposto neste regulamento, considera-se:

- I - Avaliação: ato de medição e atribuição de valor às ações desenvolvidas pelo servidor na execução de suas atividades, a partir de critérios pré-definidos;
- II - Desempenho: conjunto de fatores e características da atuação profissional do servidor;
- III - Fator de Competência: elemento de articulação entre conhecimentos, habilidades e atitudes do servidor para a realização de suas atividades;

Art. 16. A Avaliação de Desempenho Individual de que trata este decreto terá foco em competências e compor-se-á de:

- I - Autoavaliação: processo em que o servidor avaliará o seu próprio desempenho;

II - Avaliação pela liderança: processo em que a chefia imediata avaliará o servidor sob seu comando no desempenho de suas atribuições;

Art. 17. O avaliador deverá:

I – atribuir ao profissional da educação avaliado, para cada fator, uma pontuação compatível com o desempenho demonstrado, preenchendo no formulário de Avaliação de Desempenho, o campo destinado para tal fim;

II – avaliar cada profissional da educação com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu desempenho, a fim de eliminar a influência de efeitos emocionais e opiniões pessoais no processo de avaliação;

III – discutir com o profissional da educação os resultados da avaliação realizada por ele e da realizada pelo próprio profissional da educação;

IV – encaminhar os formulários de Avaliação de Desempenho devidamente preenchidos e assinados à Gerência de Administração de Pessoal, dentro do prazo de 10 (dez) dias úteis contados da data de seu recebimento.

Art. 18. O instrumento de autoavaliação tem por objetivo envolver o avaliado na identificação de oportunidades de desenvolvimento profissional e na melhoria dos processos de ensino e dos resultados escolares dos alunos.

Art. 19. O instrumento de autoavaliação consiste num documento de reflexão sobre a atividade desenvolvida incidindo sobre os seguintes elementos:

- a) A prática letiva;
- b) As atividades promovidas;
- c) A análise dos resultados obtidos;
- d) A contribuição para os objetivos e metas fixadas no Projeto Educativo da Secretaria de Educação ;
- e) A formação realizada para a melhoria da ação educativa.

Parágrafo Único. A omissão da entrega do instrumento de autoavaliação, por motivos injustificados, implica a não contagem do tempo de serviço do ano escolar em causa, para efeitos de progressão na carreira docente e de suporte pedagógico.

Art. 20. Não havendo consenso quanto à pontuação da avaliação entre o avaliador e o avaliado, a avaliação deverá ser encaminhada à Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único. O servidor terá até dez dias, a partir da data da publicação dos atos de enquadramento, para interpor recurso na Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, que decidirá no prazo de dez dias, podendo ser prorrogado por igual período.

Art. 21. Os profissionais da educação, quando em processo de autoavaliação, deverão atribuir a si próprios uma pontuação para cada fator, compatível com seu desempenho, preenchendo no formulário de avaliação, o campo destinado para tal fim.

Art. 22. Caberá à Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

I – orientar as chefias e os profissionais da educação quanto aos objetivos, procedimentos e cuidados relativos à Avaliação de Desempenho;

II – convocar o avaliador e o avaliado para prestarem esclarecimento e, caso sejam constatados erros, distorções ou divergências substanciais entre os resultados apresentados pela chefia e pelo profissional da educação avaliado, determinar a realização de nova Avaliação de Desempenho, se for o caso.

CAPÍTULO V

DA PROGRESSÃO

Art. 23. De acordo com o Art. 16 da Lei nº 3.356, de 20 de outubro de 2010, “progressão é a passagem do servidor de seu padrão de vencimento para outro, imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento do cargo a que pertence, pelo critério de merecimento.

§ 1º A avaliação do desempenho do profissional do magistério será realizada anualmente, enquanto a progressão ocorrerá a cada três anos.

§ 2º A pontuação para progressão será a média das três avaliações.

§ 3º No caso da impossibilidade de realizar as três avaliações em decorrência de já se ter cumprido parte, ou seja, 1/3 ou 2/3 do interstício, a pontuação será a média das avaliações realizadas.

§ 4º A avaliação anual do profissional de educação que irá atuar em outro local no ano subsequente, deverá ser feita preferencialmente no mês de dezembro.

§ 5º O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional ou órgão durante todo o período avaliativo será avaliado pela unidade de avaliação na qual tiver permanecido por maior tempo.

Art. 24. Para fazer jus à progressão, o profissional da educação deverá, cumulativamente:

I – ter cumprido o estágio probatório;

II – ter cumprido o interstício mínimo de 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão salarial em que se encontra;

III – ter obtido, pelo menos, 70% (setenta por cento) do total de pontos na média de suas três últimas Avaliações de Desempenho Funcional.

IV – estar no efetivo exercício de seu cargo, conforme artigos 70 e 78 da Lei nº 2.898, de 31/03/2006.

Parágrafo Único. O total de pontos é representado pela soma da pontuação obtida na Avaliação de Desempenho, acrescida do valor atribuído ao fator Disciplina.

Art. 25. Não havendo recursos financeiros suficientes para a concessão de progressão a todos os servidores que a ela tiverem direito, a Prefeitura Municipal de Aracruz fará um escalonamento de pagamento, no qual terão preferência os servidores que contarem com os melhores resultados na Avaliação de Desempenho.

§1º Enquanto houver candidato que tenha adquirido direito ao instituto da progressão que, por falta de recursos financeiros da Prefeitura, tenha deixado de receber o vencimento a ela correspondente, não poderão ser concedidas novas progressões.

§2º Em caso de empate no resultado da Avaliação de Desempenho, o servidor que contar maior tempo de serviço no Magistério Público Municipal precederá os demais e persistindo o empate, o que tiver maior idade.

Art. 26. Caso não alcance o grau de merecimento mínimo a que se refere o Inciso III, do Artigo 24, o profissional da educação permanecerá no padrão de vencimento em que se encontra, devendo cumprir novo interstício de efetivo exercício nesse padrão, durante o qual estará sendo avaliado, para efeito de nova apuração.

Art. 27. Os efeitos financeiros decorrentes das progressões previstas neste Capítulo vigorarão a partir do primeiro dia do mês subsequente à sua concessão.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 28. Somente poderão concorrer à progressão os profissionais da Educação que estiverem no efetivo exercício de seus cargos, entenda-se como efetivo exercício os casos estabelecidos na Lei Municipal nº 2.898/2006 - Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Aracruz-ES.

Art. 29. Constituem partes integrantes deste Regulamento os Anexos I, II e III que o acompanham.

Art. 30. Após a publicação do Decreto contendo as listas dos profissionais da educação contemplados ou não pela progressão, os profissionais que se sentirem prejudicados, terão o prazo de 30 dias para entrarem com recurso a contar da data da publicação do Decreto.

Art. 31. Os casos omissos neste regulamento de Avaliação de Desempenho serão avaliados e julgados pela Comissão Permanente de Gestão do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

Art. 32. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogando o Decreto nº 18.431, de 28/07/2008 e 25.237, de 21/12/2012, e demais disposições em contrário.

Prefeitura Municipal de Aracruz, 25 de março de 2013.

MARCELO DE SOUZA COELHO
Prefeito Municipal