

DECRETO N º 017/2011.

DE 25 DE JULHO DE 2011.

Regulamenta a progressão nos graus de carreira do Magistério, em conformidade com os artigos do Capítulo V, Seção I da Lei Municipal nº 511/2007, correspondente ao Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério de Ocara e institui a **Comissão de Gestão da Carreira do Magistério**, prevista no art. 38 do mesmo instituto.

O PREFEITO MUNICIPAL DE OCARA, Estado do Ceará, no uso de suas atribuições legais e tendo em vista conveniências administrativas,

D E C R E T A:

Art. 1º - Aos profissionais que exercem atividades de docência e aos que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades integrantes do quadro efetivo do Magistério Público da Educação Básica Municipal de Ocara, exceto os que estiverem no exercício de cargo de direção e assessoramento em órgão ou entidade não educacional, deverão submeter-se a processo de avaliação de desempenho disciplinado neste Decreto, para efeito de progressão nas referências da carreira.

Art. 2º - A promoção nas referências da carreira do Magistério Público Municipal da Educação Básica ocorrerá de uma referência para a imediatamente superior, dentro do mesmo padrão, condicionada à existência de vaga e à disponibilidade orçamentária.

Art. 3º - A promoção de que trata o art. 2º deste Decreto, ocorrerá mediante requerimento do interessado, o qual deverá ser feito no prazo estabelecido e sujeito a deferimento da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 1º - Para o servidor com acumulação legal de 02 (dois) cargos de magistério, o disposto neste artigo será aplicado a cada um deles, isoladamente, devendo ser observada a avaliação da Comissão de Núcleo realizada pelas unidades de atuação do servidor, podendo ocorrer à promoção em ambos, simultaneamente.

§ 2º - O servidor que tenha exercício em mais de uma instituição de ensino, será avaliado em cada uma delas, ainda que possua um único vínculo.

Art. 4º - A inscrição preliminar deverá ser efetuada mediante preenchimento de requerimento padronizado (Anexo II deste Decreto), pelo Servidor, o qual pode ser obtido no Departamento de Recursos Humanos do Município, a ser entregue no próprio Departamento.

§ 1º - No Requerimento o Candidato deverá declarar:

- I) No mínimo 3 (três) anos de efetivo exercício nas atividades de regência de classe, coordenação pedagógica, direção de Unidade de Ensino, agente pedagógico e coordenação da Secretaria de Educação, correspondentes às atribuições do cargo que ocupa;
- II) Sua área de atuação, considerando o desempenho do respectivo cargo de que é titular;
- III) Cursos de Capacitação, se possuir, nas suas funções e áreas de atuação, obtidos nos 3 (três) anos anteriores a avaliação, comprovado mediante cópia(s) autenticada(s) do(s) certificado(s);

§2º - Para efeito de pontuação no tópico "Qualificação Profissional", serão aceito até 06 (seis) certificados de Cursos de Capacitação, sendo no máximo 2 (dois) certificados por carga horária.

Art. 5º - A concessão da progressão de que trata este Decreto dar-se-á por ato do Prefeito Municipal, sendo as vantagens decorrentes devidas a partir do mês de outubro, do ano que houver a avaliação para progressão.

Parágrafo único - Fica estabelecido o período de 36 (trinta e seis) meses para a realização da Avaliação de Desempenho do Magistério, com efeito de progressão funcional, a contar da última progressão concedida.

Art. 6º - O integrante do quadro permanente do Magistério Público Municipal da Educação Básica que não for aprovado em qualquer das etapas da Avaliação, poderá participar do processo avaliativo subsequente.

Art. 7º - O servidor que esteja em estágio probatório não poderá participar do processo de avaliação.

Art. 8º - A Comissão de Avaliação de Desempenho ora instituída tem a missão de promover, coordenar e supervisionar o processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério, em conformidade com as normas previstas no Plano de Cargo, Carreira e Remuneração do Magistério.

§ 1º - Compõem esta comissão 2 (dois) representantes da Secretaria de Administração, 2 (dois) representantes da Secretaria de Educação e 1 (um) profissional do Magistério indicado pela Entidade de Classe da Categoria.

§ 2º - A Comissão será presidida por um dos representantes da Secretaria de Administração.

Art. 9º - Ficam instituídas ainda as comissões de núcleos que avaliarão as diversas categorias de profissionais da educação, nos seguintes termos:

I - A comissão para avaliar os **Professores** será formada pelo núcleo gestor, composto pelo diretor escolar e coordenador escolar.

II - A comissão para avaliar o **Diretor escolar e o Coordenador escolar** será formada por 03 (três) membros do Conselho Escolar, sendo 01 (um) pai de aluno, preferencialmente que não seja funcionário da instituição, 01 (um) professor da instituição e 01 (um) servidor funcionário da instituição.

III - A comissão para avaliar o **Suporte Pedagógico** será formada pelo Secretário de Educação e a Coordenadora de Planejamento, Ensino e Aprendizagem.

IV- A comissão para avaliar a **Coordenadora de Planejamento, Ensino e Aprendizagem** será formada pelo Secretário de Educação e 02 (dois) membros do suporte pedagógico, escolhidos pelo Secretário de Educação.

V- A comissão para avaliar o **Coordenador de Acompanhamento de Programas e Projetos Educacionais** será formada pelo Secretário de Educação e 02 (dois) membros do suporte pedagógico, escolhidos pelo Secretário de Educação.

Art. 10 - O período de inscrição no processo de Avaliação de Desempenho para efeito de progressão terá início no 1º (primeiro) dia útil do mês de agosto, finalizando-se após 15 (quinze) dias, a se realizar no Departamento de Recursos Humanos do Município de Ocara.

I - A Comissão de Avaliação de Desempenho terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar do término das inscrições, para organizar a documentação recebida nas inscrições e enviar para as Comissões de Núcleos, bem como, analisar os requerimentos de inscrições e publicar o resultado.

II - Em caso de discordância do resultado citado no inciso anterior, o candidato terá 03 (três) dias úteis para recorrer da decisão.

III - A Comissão de Avaliação de Desempenho analisará o(s) recurso(s) e publicará o resultado final das inscrições em 03 (três) dias úteis.

Art. 11 - O prazo para formação da Comissão de Avaliação de Desempenho será de 05 (cinco) dias úteis a contar do 1º (primeiro) dia útil do mês de agosto.

I - As Comissões de Núcleos serão formadas no prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do 1º (primeiro) dia útil do mês de agosto.

II - O prazo para que as Comissões de Núcleos realizem as avaliações setoriais será de 20 (vinte) dias, a contar do dia seguinte da publicação do resultado das inscrições, com o deferimento ou indeferimento.

III - A Avaliação Final será realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho, no prazo de 12 (doze) dias a contar do dia posterior ao término do prazo para a avaliação das Comissões de Núcleos.

IV - Após a avaliação final da Comissão de Avaliação de Desempenho a Administração Municipal terá 03 (três) dias úteis para publicação do resultado.

V - O prazo para interposição de recursos será de 03 (três) dias úteis a contar da data da publicação do resultado.

VI – Recebidos os recursos, o prazo para publicação final do resultado da Avaliação de Desempenho será de 05 (cinco) dias úteis.

Art. 12 – Avaliação de Desempenho terá um total de 200 (duzentos) **pontos positivos**, sendo 100 (cem) pontos reservados aos fatores subjetivos, 50 (cinquenta) pontos aos fatores objetivos e 50 (cinquenta) pontos direcionados a qualificação profissional.

§1º - Esta Avaliação, conta ainda com um total de 70 (setenta) **pontos negativos**, sendo 20 (vinte) pontos referente à penalidade de advertência e 50 (cinquenta) pontos destinados a penalidade de suspensão.

§2º - Para ter direito a progressão o candidato terá que atingir um total mínimo de 120 (cento e vinte) pontos, ou seja, 60% (sessenta por cento) do total de pontos, não podendo atingir nota inferior a 06 (seis) em nenhum dos critérios dos fatores subjetivos, objetivos e qualificação profissional.

Art. 13 – A classificação dos candidatos far-se-á mediante o resultado do somatório dos pontos positivos e negativos.

Art. 14 - Em caso de empate, após o somatório dos pontos obtidos na avaliação, terá preferência na ordem de classificação aquele que estiver de acordo com os critérios elencados no art. 29 da Lei Municipal 511/07, a seguir:

- I) Maior tempo de serviço público municipal.
- II) Maior tempo no serviço público.
- III) Maior prole.
- IV) Candidato mais idoso.

Art. 15 - As Secretarias Municipais de Educação e de Administração Controle e Planejamento ficam autorizadas a adotar as providências pertinentes para que se efetue a progressão dos profissionais do magistério municipal, segundo os quantitativos previstos no art. 28 da Lei Municipal nº 511/07 e ainda, os critérios estabelecidos no Anexo I, parte integrante e inseparável deste Decreto, bem como no art. 25 da Lei Municipal nº 511/07.

Parágrafo Único – A progressão dos profissionais do magistério será homologado pela Comissão de Avaliação de Desempenho ora instituída, após apreciação final de todos os recursos eventualmente interpostos aos resultados das avaliações e no prazo máximo de 90 (noventa) dias do início do processo avaliativo.

Art. 16 – Revogadas as disposições em contrário, este Decreto entra em vigor a partir da data de sua publicação.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE OCARA (CE), em 25 de julho de 2011.

LEONILDO PEIXOTO FARIAS
Prefeito Municipal

ANEXO I

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

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 para monitoramento a avaliação contínua dos resultados e conseqüências das políticas públicas.

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, duas alternativas se configuram como as mais oportunas, a saber:

- 1º. 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;
- 2º. 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.

ANEXO II
REQUERIMENTO
FICHA DE INSCRIÇÃO

FOTO
3x4

1. DADOS PESSOAIS

Nome:

Data de Nascimento:

Estado Civil:

Sexo:

Feminino

Masculino

Endereço e Número:

Bairro:

Distrito:

Cidade:

CEP:

Estado:

Telefone:

DDD (

)

Celular: DDD(

)

E-Mail:

2. DADOS FUNCIONAIS

Admissão:

Lotação:

Função:

Cargo:

1. Escola onde está lotado(a)

Localidade

Carga Horária

Matrícula Funcional

Turno

Série(s)

Área

Disciplina(s)

2. Escola onde está lotado(a)

Localidade

Carga Horária

Matrícula Funcional

Turno

Série(s)

Área

Disciplina(s)

3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Curso de Capacitação de Curta Duração: de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas - aula

Ano Instituição

Ano Instituição

Curso

Ano Instituição

Curso

Curso de Capacitação de Média Duração: de 61 (sessenta e um) a 100 (cem) horas – aula.

Ano Instituição

Curso

Ano Instituição

Curso

Curso de Capacitação de Longa Duração: acima de 100 (cem) horas – aulas.

Ano Instituição

Curso

Ano Instituição

Curso

Ocara, _____ de _____ de 2011.

ASSINATURA

ANEXO III

PREFEITURA MUNICIPAL DE OCARA
Secretaria de Educação

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
Avaliação dos Fatores Subjetivos – AFS

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

2. Identificação do Servidor Avaliado:**Nome:****Início do Exercício:****Matrícula:****Folha:****Cargo/Função:****Referência:****Lotação:****Unidade de Exercício:****3. Identificação do Avaliador:****Nome:****Cargo/Função:**

4. CARACTERÍSTICAS GERAIS E ESPECÍFICAS	PONTOS	
4.1 PARTICIPAÇÃO: Capacidade de se empenhar em todas as atividades relacionadas à área de atuação, contribuindo para a Melhoria do Serviço Público Prestado.	Atribuídos	Obtidos
a) Participa às vezes e com desinteresse, quando solicitado.	0 a 3	
b) Participa sempre que solicitado.	4 a 6	
c) Participa regularmente, independente de solicitação, com maior envolvimento nas atividades.	7 ou 8	
d) Participa ativa e espontaneamente de todas as atividades.	9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.2 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	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.3 RESPONSABILIDADE: Capacidade de assumir e cumprir compromissos com as atividades confiadas, no âmbito de suas funções.	Atribuídos	Obtidos
a) Eximi-se de assumir tarefas	0 a 3	
b) Assume as tarefas rotineiras, entregando nos prazos previstos, sob permanente		

supervisão; c) Assume as tarefas tanto rotineiras quanto imprevistas, cumprindo os prazos de entrega; d) Assume as tarefas, tanto rotineiras quanto imprevistas, com eficiência e criatividade, entregando no prazo ou antecipadamente os resultados dos compromissos assumidos.	4 a 6 7 ou 8 9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.4 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; b) Compondo uma equipe, é capaz de elaborar Plano, Programas e Projetos de Trabalho; c) Tem boa organização e raciocínio lógico para elaborar projetos, no âmbito das rotinas das tarefas e missões que lhes são confiadas. 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.	0 a 3 4 a 6 7 ou 8 9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.5 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; b) É capaz, quando demandado, de tomar iniciativas, encaminhando a solução de alguns problemas ou tarefas rotineiras; c) É capaz de tomar decisões e encaminhar soluções de problema ou tarefas, independente de solicitação; 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.	0 a 3 4 a 6 7 ou 8 9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.6 CRIATIVIDADE: Capacidade de apresentar idéias e alternativas inovadoras e inéditas, a partir dos recursos e equipamentos disponíveis, criados ou adquiridos.	Atribuídos	Obtidos
a) Incapaz de gerar novas idéias, agindo de forma previsível e rotineira; b) Limitada capacidade de apresentar novas idéias e contribuir para melhoria de desempenho de suas funções; c) Habilidade de oferecer idéias criativas e inovadoras, dinamizando o sucesso das funções que lhes são confiadas; d) Apresenta, freqüentemente, de idéias criativas, inovadoras e inéditas, sugere alternativas e processos inovadores para maximizar os resultados de suas atividades, segundo os recursos disponíveis.	0 a 3 4 a 6 7 ou 8 9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.7 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; b) Limitado conhecimento da teoria e da metodologia aplicáveis à execução de suas atividades, c) Conhecimentos teóricos e práticos suficientes para a realização, com sucesso, das tarefas realizadas; d) Amplo e renovado domínio da teoria e da prática aplicáveis às suas	0 a 3 4 a 6 7 ou 8 9 ou 10	

atividades, atualização permanente das práticas de trabalho.		
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.8 RELACIONAMENTO INTER-PESSOAL: padrão de relacionamento com os gestores, servidores e público, direta e indiretamente, atendido.	Atribuídos	Obtidos
a) Difícil 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 inter-pessoal;	4 a 6	
c) Boa integração com o grupo de trabalho e com a comunidade atendida;	7 ou 8	
d) Excelente relacionamento inter-pessoal, elevada capacidade de trabalho em equipe, espírito de liderança e modelo para harmonia e produtividade no ambiente de trabalho.	9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.9 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, dispendo-se a participar de eventos de qualificação e capacitação profissional;	7 ou 8	
d) Manifesta e freqüente demonstração de interesse na qualificação profissional, inclusive com investimentos ou iniciativas pessoais.	9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.10 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 OBTIDOS		
TOTAL GERAL DE PONTOS OBTÍDOS:		

Comentários do Avaliador:

Data: ___/___/___.

Responsável pela Avaliação

Assinatura do(a) Professor(a) Avaliado(a)

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

2. Identificação do Servidor Avaliado:

Nome:

Início do Exercício:

Matrícula:

Folha:

Cargo/Função:

Referência:

Lotação:

Unidade de Exercício:

3. Identificação do Avaliador:

Nome:

Cargo/Função:

4. CARACTERÍSTICAS E PERFIL FUNCIONAL:

PONTOS

Atribuídos

Obtidos

4.1 ASSIDUIDADE: presença ao local de lotação:

a) Freqüência bastante irregular.

0 a 3

b) Freqüência relativamente irregular.

4 a 6

c) Poucas faltas e justificáveis.

7 ou 8

d) Sempre presente, raríssimas faltas.

9 ou 10

TOTAL DE PONTOS OBTIDOS

4.2 PONTUALIDADE: respeito aos horários:

Atribuídos

Obtidos

a) Freqüente descumprimento de horários.	0 a 3	
b) Às vezes chega atraso ou sai antes do horário.	4 a 6	
c) Dificilmente chega atraso ou sai antes do horário.	7 ou 8	
d) Cumpre regularmente a jornada de trabalho.	9 ou 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.3 DESEMPENHO DO MAGISTÉRIO:	Atribuídos	Obtidos
4.3.1: Média Aluno por Turma:		
a) abaixo de 25 alunos/turma.	0 a 6	
b) acima de 25 alunos/turma.	7 a 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.3.2: Evasão Escolar:	Atribuídos	Obtidos
a) acima de 15% .	0 a 4	
b) entre 14% e 5%.	5 a 8	
c) abaixo de 5%.	9 a 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
4.3.3: Taxa de Aprovação:		
a) abaixo de 15%.	0 a 4	
b) entre 16% e 85%.	5 a 8	
c) acima de 85%.	9 a 10	
TOTAL DE PONTOS OBTIDOS		
TOTAL GERAL DE PONTOS OBTÍDOS:		

Comentários do Avaliador:

Data: ____/____/____.

Responsável pela Avaliação

Assinatura do(a) Professor(a) Avaliado(a)

PREFEITURA MUNICIPAL DE OCARA

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

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

2. Identificação do Servidor Avaliado:

Nome:

Início do Exercício:

Matrícula:

Folha:

Cargo/Função:

Referência:

Lotação:

Unidade de Exercício:

3. Identificação do Avaliador:

Nome:

Cargo/Função:

1. FATORES SUBJETIVOS:

PONTOS

1.1 - Participação

1.2 - Produção

1.3 - Responsabilidade

1.4 - Planejamento

1.5 - Iniciativa

1.6 - Criatividade

1.7 - Conhecimento do Trabalho

1.8 - Relacionamento Inter-Pessoal

1.9 - Aperfeiçoamento Profissional

1.10 - Ética Profissional

TOTAL DE PONTOS SUBJETIVOS

2. FATORES OBJETIVOS:

PONTOS

2.1 - Assiduidade

2.2 - Pontualidade

2.3 - Desempenho do Magistério

2.3.1 - Média Aluno por Turma:

2.3.2 - Evasão Escolar

2.3.3 - Taxa de Aprovação

TOTAL DE PONTOS OBJETIVOS:

3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	PONTOS	
	Atribuídos	Obtidos
3.1 – Curso de Capacitação de Curta Duração: de 40 (quarenta) a 60 (sessenta) horas - aula .	3	
3.2 - Curso de Capacitação de Média Duração: de 61 (sessenta e um) a 100 (cem) horas – aula.	7	
3.3 – Curso de Capacitação de Longa Duração: acima de 100 (cem) horas – aulas.	15	
TOTAL GERAL DE PONTOS OBTIDOS		
4. PENALIDADES	PONTOS NEGATIVOS	
4.1 – Advertência Disciplinar		- 20
4.2 - Suspensão		- 50
TOTAL DE PONTOS NEGATIVOS		

TOTAL GERAL DE PONTOS	
1. FATORES SUBJETIVOS	
2. FATORES OBJETIVOS	
3. QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	
TOTAL GERAL DE PONTOS OBTIDOS	
4. PENALIDADES	
RESULTADO FINAL	
PERCENTUAL DE PONTOS DA AVALIAÇÃO	
RESULTADO FINAL (a)	
MÁXIMO DE PONTOS (b)	
Proporção atingida pelo Professor sobre o total alcançável ($b/a \times 100$)	

