

PROJETO DE LEI N.º 0021/2011

"DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EFETIVOS DA EDUCAÇÃO E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS."

O PREFEITO MUNICIPAL DE NATÉRCIA, Estado de Minas Gerais, faz saber que a Câmara Municipal de Natércia, aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte lei:

Art. 1º. Este título dispõe sobre a instituição, no âmbito do Município de Natércia (MG), de sistemática para avaliação de desempenho dos servidores efetivos do setor da educação.

CAPÍTULO I – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 2º. Fica instituído, no âmbito do Município de Natércia (MG), sistemática de avaliação de desempenho dos servidores do setor da educação deste município.

§ 1º - Para os fins previstos nesta lei, define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo, sob vários aspectos, da atuação individual e institucional.

§ 2º - A avaliação de desempenho institucional consiste na mensuração do funcionamento da equipe de trabalho, das atividades desempenhadas, das metas e resultados alcançados, sempre considerando as condições de trabalho.

Art. 3º. Serão avaliados, nos termos desta lei, os servidores públicos municipais efetivos e ocupantes de cargos de provimento em comissão do setor da educação do município de Natércia (MG).

§ 1º Ficam excluídos da avaliação de desempenho os servidores ocupantes de cargos de provimento em comissão de Secretário Municipal de Educação.



Art. 4º . A avaliação de despenho abrangerá as seguintes dimensões:

- I – individual
- II - Institucional

Art. 5º. Os resultados da avaliação de desempenho servirão de subsídio para:

- I – programa de capacitação e requalificação profissional;
- II – programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
- III – premiações a serem instituídas no âmbito da Prefeitura Municipal, conforme anexo I desta lei.

CAPITULO II – DA COMPOSIÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 6º . A avaliação de desempenho será composta:

- I – na dimensão individual por fatores de despenho que reflitam as atitudes e comportamentos fundamentais para o desempenho das tarefas e atividades funcionais ou gerenciais.
- II – na dimensão institucional:
 - a) pelos resultados efetivamente alcançados em termos de metas, projetos, tarefas ou atividades;
 - b) por fatores de desempenho que reflitam atitudes e comportamentos que contribuam para o fortalecimento do trabalho em equipe;

CAPITULO III- DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CAD

Art. 7º. As notas atribuídas aos servidores da educação ficará sob a responsabilidade da Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal do quadro do Magistério – CPARPQM, composto pela Lei Complementar nº0012/2010, de 5 de março de 2010 e nomeado por decreto executivo.

CAPITULO IV – DOS ANEXOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art.8º - Os anexos que irão compor a avaliação de desempenho ficarão assim constituídos:

- Anexo I – da pontuação e premiação da avaliação de desempenho;
- Anexo II – da avaliação de desempenho individual e institucional;
- Anexo III- Avaliação da assiduidade e limite de faltas;
- Anexo IV – Boletim oficial do resultado da avaliação;
- Anexo V – modelo de requerimento para revisão da nota;

CAPITULO V – DISPOSIÇÕES FINAIS SOBRE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 9º. A primeira avaliação será feita imediatamente, levando em conta os resultados obtidos no ano base de 2010. As próximas avaliações serão realizadas sempre no último trimestre de cada ano, levando em base os resultados obtidos no ano- base imediatamente anterior ao ano de exercício.

PREFEITURA MUNICIPAL DE NATÉRCIA
CNPJ: 17.935.412/0001-16
Praça Prefeito Justino Lisboa Carneiro, 100 – CEP: 37.524.000

CÂMARA
MUN. DE
NATÉRCIA
FOLHA: 03

Parágrafo Único: o ano-base definido neste “caput” deste artigo inicia-se em 1º de janeiro e termina em 31 de dezembro.

Art. 10 A sistemática da avaliação de desempenho de que trata esta lei será periodicamente atualizada por proposta da Secretaria Municipal de Educação e área de recursos humanos.

Art. 11 O decreto do executivo poderá alterar os percentuais estabelecidos no Anexo I, gratificação sobre o salário base, em função da variação da arrecadação do FUNDEB.

Art. 12 Revogadas as disposições em contrário, esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Prefeitura Municipal de Natércia (MG), 28 de Fevereiro de 2.011.


José Airton Junho dos Reis
- Prefeito Municipal -

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

ANEXO I

Da pontuação e premiação da avaliação de desempenho

Item	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO
01	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	20
02	DISPONIBILIDADE	15
03	QUALIDADE NO TRABALHO	20
04	INTERESSE	15
05	RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	15
06	AUTO-DESENVOLVIMENTO	15
07	CONHECIMENTO DO TRABALHO	20
08	INICIATIVA	15
09	USO DE EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES DE SERVIÇO	15
10	ÉTICA PROFISSIONAL	20
11	AVALIAÇÃO DA ASSIDUIDADE LIMITE DE FALTAS	30

De 01 a 49 pontos _ 05% (cinco) de gratificação sobre o salário base.
De 50 a 99 pontos _ 10% (dez) de gratificação sobre o salário base.
De 100 a 149 pontos _ 15% (quinze) de gratificação sobre o salário base.
De 150 a 200 pontos _ 20% (vinte) de gratificação sobre o salário base.

Assinatura e carimbo da Comissão de Avaliação de Desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

ANEXO II

Da avaliação de desempenho individual e institucional

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: _____

Escola: _____

Tempo de serviço na Instituição: _____

Período de avaliação: _____

REQUISITOS	
1. ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE	
1. Comparece diariamente e permanece no local de trabalho, executando as atribuições que lhes são devidas.	05
2. Cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.	05
3. Atende ao público com presteza e em tempo hábil.	05
4. Entrega o serviço com pontualidade evitando adiamento das tarefas a serem executadas: exatidão, organização e apresentação.	05
2. DISPONIBILIDADE	
1. Participa ativamente das atividades curriculares, extra-curriculares, reuniões de trabalho (eventos diversos, cursos e reuniões em outra localidade), estudo e planejamento da escola e de Conselhos Municipais.	10
2. Responde prontamente às necessidades e às demandas surgidas no cotidiano do trabalho.	02
3. Demonstra interesse, disponibilidade e agilidade no exercício de suas atribuições.	03
3. QUALIDADE NO TRABALHO	
1. Desenvolve o plano didático-pedagógico em consonância com o nível de desenvolvimento e ritmo de aprendizagem dos alunos, promovendo a efetiva aprendizagem dos mesmos.	04
2. Desenvolve as atividades curriculares articuladas com o planejamento da escola.	04
3. Trata com respeito e ética os alunos, pais, colegas de trabalho, auxiliares de serviços e dirigentes da escola.	04
4. Mantém seus arquivos e registros atualizados, zelando e cuidando da expedição de documentos.	04
5. Cuida da apresentação e organização do ambiente de trabalho.	04

4. INTERESSE	
1. Tem uma visão geral do serviço do setor em que atua e da instituição e colabora com toda a equipe escolar.	05
2. Aproveita bem o tempo dentro da instituição.	05
3. Diante das dificuldades enfrentadas, empenha-se na busca de soluções e apresenta sugestões demonstrando compromisso e co-responsabilidade no alcance dos resultados.	05
5. RELACIONAMENTO INTERPESSOAL	
1. Respeita o senso-comum (temos o direito de discordar, argumentar, apresentar sugestões, mas não podemos perder de vista que trabalhamos em uma instituição que contém normas e uma hierarquia que devem ser respeitadas).	08
2. Respeita a individualidade no trato com as pessoas, ouve, compreende seus colegas de trabalho e público em geral, acatando a decisão da maioria.	07
6. AUTO-DESENVOLVIMENTO	
1. Busca atualizar-se constantemente, através dos meios de comunicação acessível.	03
2. Aprimora o domínio da Língua Portuguesa na fala e na escrita.	03
3. Desenvolve a autodisciplina, sendo capaz de trabalhar em equipe e aceitando opiniões diversas.	03
4. Mantém controle frente a situações difíceis.	03
5. Sabe ouvir e discordar de forma respeitosa das idéias do grupo, estando aberto às inovações.	03
7. CONHECIMENTO DO TRABALHO	
1. Conhece a Política Educacional de Minas Gerais e a legislação que rege seu trabalho.	06
2. Domina o trabalho desenvolvido na sua especificidade.	07
3. Busca inovações na melhoria de seu desempenho técnico, sendo criativo na atividade que executa.	07
8. INICIATIVA	
1. Apresenta sugestões para a melhoria do trabalho, buscando solução e a participação de todos em situações previstas e não previstas.	04
2. Realiza projetos, ações e atividades para melhoria do processo educativo.	04
3. Ajuda os colegas de trabalho na realização de atividades diversas, oferecendo alternativas diversificadas para o crescimento do grupo.	04
4. Executa tarefas simples e rotineiras e também tarefas que exigem participação e avaliação constante.	03
09. USO DE EQUIPAMENTOS E INSTALAÇÕES DE SERVIÇO	
1. Utiliza com cuidado, zelo e sem desperdício os equipamentos, materiais didáticos e instalações escolares no exercício das atividades e tarefas.	08

2. Educa seus alunos para que preservem as instalações, equipamentos da escola, assim como os bens e patrimônio alheios.	07
10. ÉTICA PROFISSIONAL	
1. Mantém postura sigilosa frente aos assuntos profissionais, falando à pessoa certa para fazer reivindicações ou críticas construtivas.	04
2. Analisa e respeita a Política Educacional.	04
3. Apresenta comportamentos condizentes ao assistir a eventos e reuniões na instituição e fora dela, preservando-se de situações constrangedoras.	04
4. Mantém tom de voz e vocabulário adequado dentro da instituição e veste-se adequadamente ao trabalho.	04
5. Desenvolve nos alunos a consciência ética para um bom relacionamento e interação com colegas, professores, auxiliares de serviços gerais e todos os funcionários da escola.	04

TOTAL DE PONTOS: _____

Assinatura e carimbo da Comissão de Avaliação de Desempenho



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

ANEXO III

Da avaliação da assiduidade e limite de faltas

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: _____

Escola: _____

Tempo de serviço na Instituição: _____

Período de avaliação: _____

DIAS DE FALTAS	FALTAS	ZERO	UMA	DUAS	TRÊS	+ DE TRÊS
()	PONTOS	30	25	15	10	0

Observação sobre as faltas:

- o número de faltas será sempre preenchido pela Secretária Municipal de Educação;
- Serão considerados como faltas para o cômputo desta tabela, todos os dias em que o servidor deixou de lecionar em dia letivo, inclusive quando apresentou atestado médico, ou indicou substituição, pois o mesmo apenas justifica a falta. (exceto licença a maternidade).

Assinatura e carimbo da Comissão de Avaliação de Desempenho

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Anexo IV

Boletim oficial do resultado da avaliação

BOLETIM DE AVALIAÇÃO	
DADOS DO SERVIDOR	
Servidor:	_____
Escola:	_____
Tempo de serviço na Instituição:	_____
Período de avaliação:	_____
NOTA FINAL ATRIBUIDA: (numeral e extenso)	
Data:	_____
Assinatura e carimbo da Comissão de Avaliação de Desempenho	



AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

Anexo V

Modelo de requerimento para revisão da nota

Eu, _____, funcionária (o) efetiva (o), da Prefeitura Municipal de _____, portador (a) do CPF _____, RG _____, SSP/____, residente a Rua _____, N° _____, Bairro _____, neste município venho requerer revisão na minha nota de avaliação de desempenho na ano de _____.
Nestes termos peço deferimento.

_____, _____ de _____ de _____

Assinatura do requerente

CONCEITO OBTIDO PELO SERVIDOR NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: _____

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.

JUSTIFICATIVA

Envio à apreciação dos Nobres Edis desta i. Casa legislativa o incluso Projeto de Lei que "**DISPÕE SOBRE A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS**".

A intenção do presente Projeto de Lei é de Implementar a Avaliação de Desempenho dos funcionários do Setor de educação do Município de Natércia (MG). O projeto visa ainda a melhor utilização e aplicação dos recursos recebidos do Fundeb exclusivamente para a melhoria salarial dos Professores.

A presente proposta de avaliação não é final. Ela pode ser melhorada e alterada procurando atender aos anseios dos profissionais da educação. A Proposta de Avaliação de Desempenho é um esforço no sentido de se trazer alguma inovação aos nossos Profissionais do Magistério, visando buscar as condições necessárias aos seus servidores para que possam ter uma qualidade de trabalho sem se afastar da qualidade de vida, nem dos objetivos e missão institucionais.

Toda proposta de mudança acarreta, no primeiro momento, insegurança que só será suplantada se houver coragem e vontade de participar e contribuir para os ajustes e melhorias contínuas. O sucesso de sua implantação depende de se acreditar na dimensão coletiva da avaliação como um dos componentes para a melhoria e participação de cada servidor que poderá – com apresentação de críticas e sugestões – aperfeiçoá-lo sempre.

Mais do que possibilitar a melhoria salarial com a progressão na carreira de docentes, este processo de avaliação de desempenho tem o valor especial de fornecer um diagnóstico para a elaboração de políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade do ensino nas escolas do município e ainda vai ajudar cada professor no seu próprio desenvolvimento.

A Avaliação de Desempenho dos Professores da Rede Municipal de Ensino é item de acordo firmado com nossos professores, e esta previsto no Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública da Prefeitura Municipal de Natércia (MG).

Acreditamos que a Avaliação de Desempenho do Setor de Educação contribuirá para a melhoria da qualidade do ensino. Investigar a própria prática é imprescindível quando o professor pretende qualificar a ação docente em direção a um ensino mais produtivo, mais adequado à realidade e mais humano.

PREFEITURA MUNICIPAL DE NATÉRCIA
CNPJ: 17.935.412/0001-16
Praça Prefeito Justino Lisboa Carneiro, 100 – CEP: 37.524.000



Em relação a estimativa de impacto cabe ressaltar que a mesma é nula, uma vez que os valores a serem pagos com implementação da Avaliação de Desempenho já são gastos em forma de abono salarial pagos aos professores no final de cada ano quando se apura os eventuais gastos com o recurso do FUNDEB.

Essas, em síntese, as razões que motivaram a apresentação do presente projeto de lei, esperando uma boa acolhida por esta Poder Legislativo.

Assim sendo, desta forma concisa, estão postas as razões que levaram ao encaminhamento do presente Projeto de Lei, para análise e votação desta altiva Câmara Municipal, esperando que os ilustres Edis, após análise e votação, o acolham, aprovando-o integralmente.

Atenciosamente.

Natércia (MG), 28 de Fevereiro de 2.011.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J. A. J. dos Reis', written over a faint circular stamp.

JOSE AIRTON JUNHO DOS REIS
Prefeito Municipal