LEI Nº 2.160/2008

Dispõe sobre o programa de avaliação de desempenho e valorização do Profissional da Educação Básica e Infantil

O Povo do município de Mariana por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. – Os Profissionais da Educação Básica, assim definidos os professores em regência de classe nas séries da Educação Básica e Infantil, envolvidos diretamente no processo regular de ensino/aprendizagem terão inserido em seus vencimentos o Adicional de Produtividade e Mérito (APM), a ser apurado e calculado na forma desta lei.

Art. 2º. – O APM se constituirá em um índice percentual, que incidirá sobre o vencimento básico mensal do profissional, não compondo base de cálculo para remuneração de férias ou gratificação natalina.

Art. 3º. – O Adicional de Produtividade e Mérito será apurado de acordo com o desempenho técnico, formação profissional e institucional do educador, em cinco eixos, que terão pesos diferenciados e critérios objetivos na composição do índice, assim definidos:

A – Avaliação Institucional – até 40 pontos
B – Formação Continuada – até 50 pontos
C– Desempenho Profissional – até 100 pontos
D – Desempenho Funcional – até 10 pontos
E – Avaliação de Resultados – até 110 pontos

Art. 4º. – Os itens de avaliação em cada eixo são os constantes do anexo único desta lei, e definirão um percentual de acréscimo salarial mensal ao profissional, adotando-se para o eixo A, B e C o peso 2 para o eixo D o peso 6 e para o eixo E o peso 5, na seguinte equação:

$$\frac{Ax2 + Bx2 + Cx2 + Dx6 + Ex5}{20} = \text{Percentual de Acréscimo Salarial}$$

Art. 5º. – A Avaliação de Desempenho do Profissional da Educação Básica, para os fins desta lei, será realizada anualmente, entre os meses de setembro e novembro de cada ano e definirá o percentual de acréscimo salarial a vigorar no ano seguinte ao da avaliação.

Art. 6º. – O índice de desempenho apurado em um ano substituirá o do ano anterior a partir do início do ano letivo.

Scanned by CamScanner

Art. 7º. – O profissional que ministra mais de uma disciplina, labora em mais de uma turma ou escola da rede municipal, será avaliado em todas elas, considerando o seu desempenho pela média aritmética apurada.

Art. 8º. – Não será considerado para os fins desta lei o desempenho do profissional contratado, em substituição temporária ou lotado em programas de ensino não regular.

Art. 9º. – Será considerado insuficiente o desempenho que apontar índice abaixo de 15 (quinze).

Art. 10. – O profissional que obtiver índice insuficiente terá preferência para indicação como professor eventual no ano seguinte ao da avaliação, a critério da Secretaria de Educação.

Art. 11. – Será demitido por incapacidade o profissional que obtiver avaliação insuficiente por três anos consecutivos, ou alternados, no intervalo de cinco anos.

Art. 12. – Excepcionalmente, para o ano letivo de 2008, será atribuído a todos os profissionais que estiveram em regência de classe no ano de 2007 e que continuarão, o percentual de 15% (quinze por cento) a título de APM, que incidirá sobre os seus vencimentos a partir do mês de maio de 2008.

Art. 13 – O mesmo percentual de APM definido no artigo anterior se estenderá ao profissional pedagogo, até que seja definido por lei os critérios de avaliação de desempenho desta classe profissional.

Art. 14 – A partir de 01/01/2008 alcança ao profissional pedagogo as disposições do artigo 62B do Estatuto do Magistério, com redação dada pela LC 034/2007.

Art. 15 – O Prefeito Municipal, por Decreto, poderá expedir normas regulamentares e complementares a esta Lei.

Art. 16 – Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 17 – Revogam-se as disposições em contrário.

MANDO, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Mariana, 02 de janeiro de 2008.

CELSO COTA NETO
Prefeito Municipal

Scanned by CamScanner

Anexo Único

QUADRO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO DOCENTE DA EDUCAÇÃO BÁSICA

Quadro A

Item Avaliado	Modalidade	Pontuação
Quadro A Avaliação institucional Pontuação máxima no eixo 40 pts.	Existência de Projeto Político Pedagógico aprovado pela Secretaria de Estado da Educação por meio da 25ª. SRE.	10 pontos
	Elaboração do Plano de Disciplina ou planejamento de série para o ano letivo, aprovado pela Secretaria de Municipal Educação.	10 pontos
	Calendário de atividades acadêmicas curriculares e extracurriculares aprovado pela Secretaria Municipal de Educação.	10 pontos
	Evasão escolar inferior a 10% do número de matriculados no início do ano letivo.	10 pontos. Acima deste percentual o item não será avaliado

Quadro B

Quadro B Formação continuada Pontuação máxima no eixo: 50 pontos	Participação em cursos de especialização ou atualização, na sua área de conhecimento, com carga horária igual ou superior a 360 horas aula.	10 pontos por cada curso realizado no período, limitado a 20 pontos.
	Participação em cursos de capacitação ou atualização, na sua área de conhecimento, com carga horária inferior a 360 horas aula igual ou superior a 40 horas aula.	02 pontos por cada curso, limitado a 10 pontos.
	Participação em seminários, simpósios, cursos, congressos e similares, na área de educação, com carga horária inferior a 40 horas aula.	01 ponto por cada participação, limitado a 10 pontos no total.
	Participação em eventos promovidos pela Escola, pela Secretaria de Educação, Cultura ou entidade congênere, sob tema vinculado à Educação, Cultura ou similar.	02 pontos por cada participação, limitado a 10 pontos.

Scanned by CamScanner

Quadro C

Item Avaliado	Modalidade	Pontuação
Quadro C Desempenho Profissional Pontuação máxima no eixo: 100 pontos.	Iniciativa individual na proposição e coordenação de atividades curriculares e extracurriculares, com proposta aprovada pela Secretaria de Educação.	10 pontos por cada atividade realizada, limitado a 30 pontos.
	Iniciativa conjunta ou co-autoria na proposição e coordenação de atividades curriculares e extracurriculares com proposta aprovada pela Secretaria de Educação	05 pontos por cada atividade realizada, limitada a 10 pontos.
	Colaboração na execução de atividades curriculares e extracurriculares aprovadas pela Secretaria de Educação	02 pontos por cada atividade realizada, limitado a 10 pontos.
	Participação ou ausência em reuniões pedagógicas convocadas pela Direção da Escola ou pela Secretaria de Educação	02 pontos por cada reunião, limitado a 20 pontos. Nas ausências a pontuação será negativa, limitada a 20 pontos negativos.
	Manutenção na escola, sob sua responsabilidade, de grupos de estudos, grêmios literários, clubes de leitura, grupos teatrais, musicais ou congêneres, além das oficinas do Programa de Educação em Tempo Integral.	10 pontos por cada modalidade implantada e em funcionamento no ano letivo avaliado, limitado a 30 pontos.

Quadro D

Quadro D Desempenho Funcional Pontuação máxima no item: 20 pontos	Assiduidade e pontualidade – ausência de Afastamentos, licenças e faltas não justificadas no período, com tolerância de até 05 faltas justificadas ou não no ano letivo.	20 pontos em caso e assiduidade integral
		Em caso de faltas superior a 05, será computado 1 ponto negativo por cada uma, limitado a 20 pontos.
		Por período de licença, faltas ou afastamento superior a 20 dias esse item não será computado.

Scanned by CamScanner

Quadro E

Quadro E Avaliação de Resultados Pontuação máxima no eixo: 100 pontos	Índice de aproveitamento dos Educandos com média igual ou superior a 75% em Avaliação Diagnóstica realizada pela Secretaria.	60 pontos – não cumulativos com os dois itens seguintes
	Índice de aproveitamento dos Educandos com média inferior a 75% e superior a 60% em Avaliação Diagnóstica realizada pela Secretaria de Educação, pela SRE ou pelo Ministério da Educação.	40 pontos – não cumulativos com o item anterior ou o seguinte.
	Índice de aproveitamento dos Educandos com média inferior a 60% e superior a 50% em Avaliação Diagnóstica realizada pela Secretaria de Educação, pela SRE ou pelo Ministério da Educação.	30 pontos – não cumulativos com os dois itens anteriores.
	Participação de educandos sob sua regência em eventos promovidos por terceiros: concursos, olimpíadas de conhecimentos ou similares, sagrando-se vencedor.	40 pontos – não cumulativos com os três itens seguintes.
	Participação de educandos sob sua regência em eventos promovidos por terceiros: concursos, olimpíadas de conhecimentos ou similares, não sendo premiado como vencedor, mas classificando-se entre os três primeiros.	20 pontos – não cumulativos com o item anterior ou com os dois seguintes
	Participação de educandos sob sua regência em eventos promovidos por terceiros: concursos, olimpíadas de conhecimentos ou similares, não premiado mas classificado (s) entre os 10 primeiros.	10 pontos, não cumulativos com os três itens anteriores.
	Participação de educandos sob sua regência em eventos promovidos por terceiros: concursos, olimpíadas de conhecimentos ou similares, em que nenhum deles tenha se classificado entre os 10 primeiros.	5 pontos não cumulativos com os quatro itens anteriores

Scanned by CamScanner

Programa de Valorização do Profissional da Educação

Considerações Iniciais:

A proposta de valorização dos profissionais da educação, esta voltada inicialmente para o Professor/Pedagogo, com a pretensão de estender, posteriormente um critério de avaliação aos monitores e outros profissionais envolvidos no processo Ensino/ Aprendizagem.

Para a Avaliação de Desempenho do Professor utilizamos 05 eixos: avaliação institucional; formação continuada; desempenho profissional; desempenho funcional e avaliação de resultados, atribuindo pontuação a cada item avaliado e um peso na composição do Desempenho Geral do educador, de modo a dar maior importância àqueles itens que entendemos serem prioritários na conduta do professor e na sua atividade profissional.

a) Avaliação Institucional:

Neste quesito temos por objeto avaliar a escola como um todo, cenário onde se desenvolve a prática pedagógica e a proposta de ensino. Assim, avaliaremos o Projeto Político Pedagógico, o Plano de Disciplina, o Calendário de Atividades e a Evasão Escolar.

O Projeto Político Pedagógico nos permite aferir a intervenção da escola na comunidade do entorno e a participação desta comunidade na definição dos rumos educacionais, conteúdos transversais e interdisciplinares, voltados à valorização da cultura local e melhoria do meio-ambiente do educando.

O Plano de Disciplina dará condições ao profissional de supervisão e orientação de estabelecer o mínimo de conteúdo esperado a cada unidade de planejamento pedagógico, nivelando as instituições de ensino municipais em uma prática docente unitária e linear em padrão de conteúdos. Isso possibilitará, por exemplo, a adaptação do educando em outra escola, em caso de transferência e dará condições ao pessoal técnico de Secretaria de acompanhar o desenvolvimento da proposta pedagógica de acordo com os Padrões Curriculares Nacionais.

O Calendário de Atividades é importante item de avaliação, pois resume a proposta da Secretaria, como um todo para o Município, mas traz também a valorização da cultura local, em eventos que podem se regionalizar por bairros ou distritos, de acordo com a proposta da escola, baseado em seu Projeto Político Pedagógico. Dá ainda condições ao

Scanned by CamScanner

professor de inserir conteúdos transversais dos mais diversos, bem como inserir a comunidade na proposta pedagógica.

O último item avaliado neste quesito é a Evasão Escolar, que nos dará um perfil da escola enquanto promotora de desenvolvimento humano, mas também em se tornar um ambiente agradável ao educando, que realmente o faça crescer como pessoa na sua comunidade. Sabemos que grande parte da evasão escolar se dá pela não adaptação do educando à escola, quer seja por um ambiente escolar que aparenta-se hostil à primeira vista, ou pouco agradável ao educando, ou pela sua não inserção no contexto social dentro da escola, o que poderemos estar mensurando e implantando políticas de redução desses números, tão logo sejam identificadas as suas causas e medidas as suas consequências.

A este eixo de avaliação, que denominamos "A" concedemos um total de 40 pontos e o peso 2 na avaliação final, de modo que, ante a hipótese de o profissional atingir a pontuação máxima neste eixo e não aferiu nenhuma pontuação nos demais, já terá garantido 4% de acréscimo salarial a título de Adicional de Produtividade e Mérito.

b) Formação continuada do docente:

Neste ambiente avaliaremos quatro itens, versando sobre a atualização de conhecimentos do professor e a sua interação com o ambiente acadêmico, objetivando o aprimoramento profissional, a busca de novas tecnologias e práticas educacionais. Assim teremos quatro itens que serão levados em consideração, para aferir o crescimento intelectual e de formação técnica do professor, aferindo a sua participação em cursos e eventos, mensurados conforme a sua duração e interferência na prática pedagógica do docente.

Ao avaliarmos a participação em cursos de especialização ou atualização com carga horária superior a 360 horas, estaremos reconhecendo o esforço do educador que se dispôs à preparação em um curso de pós graduação, *lato* ou *stricto sensu*. Tal reconhecimento vai além daquele previsto no Estatuto do Magistério que lhe confere um *plus* salarial por formação acadêmica. Contudo, aquele acréscimo salarial previsto no Estatuto poderá acomodar o profissional e, em pouco tempo, de nada valerá o curso feito se não se mantiver em constante atualização.

A proposta é manter o profissional da educação em permanente estudo. Para isso, o critério de avaliação aqui proposto vai além da estática valorização salarial do Estatuto, propiciando um acréscimo por cada curso realizado, que se somará à eventual gratificação por formação, a manter o profissional em formação continuada e permanente atualização.

Scanned by CamScanner

No mesmo diapasão estaremos avaliando a participação em curso de menor duração entre aqueles ofertados pela própria Secretaria, pela unidade escolar ou de livre iniciativa do professor, desde que lhe traga oportunidade de intercâmbio, novos conhecimentos ou atualização de conceitos e práticas.

Ainda nesta linha estamos propondo a valorizar a participação do professor em eventos promovidos pela comunidade, pela Prefeitura ou pela própria escola, tais como feiras culturais, simpósios, seminários, mostra de projetos, certames, festas, enfim, avaliaremos a integração do profissional com a instituição e seus colegas, a prática pedagógica de outros docentes e a vida cultural da sua comunidade.

Para esse quesito distribuímos 50 pontos e peso 2 na avaliação final, considerando vital para o professor a continuidade dos seus estudos e sua interação com a comunidade e a cultua local. De sorte que o profissional que não obtiver nenhum ponto nos outros itens avaliados e atingir a pontuação máxima neste eixo terá garantido em seus proventos um percentual de 5 % a título de Adicional por Produtividade e Mérito.

c) Desempenho Profissional:

Aqui estaremos avaliando o compromisso do educador com a instituição, a proposta pedagógica e a prática educativa. Neste quesito avaliaremos o profissional da educação em atividade, suas iniciativas e propostas para atingir a excelência na educação.

Queremos fazer do Educador um sujeito pro-ativo do processo do ensino/aprendizagem mas também no planejamento e melhoria da qualidade do ensino e não apenas um operador de diretrizes ofertadas pela Secretaria ou pela Direção da escola.

Para composição deste quesito avaliaremos 05 itens:

A iniciativa na proposição e coordenação de atividade curriculares e extracurriculares, desde que aprovada pela Secretaria de Educação como novidades na prática educacional, modos de despertar o interesse do educando e promover rápida aquisição de conhecimento ou facilitar a convivência com outras disciplinas.

Ainda neste quadro avaliaremos a co-autoria, quando dois ou mais profissionais se envolverem na realização conjunta de projetos educacionais, levadas, a efeito na instituição em que laboram, envolvendo educandos, servidores, profissionais de outras áreas, com o objetivo de melhoria da qualidade de ensino.

Scanned by CamScanner

Avaliaremos ainda a adesão dos profissionais quando a proposta de intervenção partir da própria Secretaria. Neste caso, não vamos avaliar o caráter inventivo ou inovador do professor, mas a sua disposição em por em prática as idéias geradas pela Secretaria ou propostas por ela encaminhadas.

Por óbvio avaliaremos também a presença e participação do educador em reuniões pedagógicas, quando convocadas pela Direção da escola ou pela Coordenação pedagógica ou Secretaria, visando corrigir os rumos da prática educacional, avaliar resultados, propor mudanças e projetos. Tais reuniões são essenciais para desenvolvimento da prática educativa, troca de experiências e integração entre os setores administrativos, de gestão e de prática educacional.

Por fim, avaliaremos as atividades contínuas de aculturação, como a criação e manutenção de corais, grêmios literários, grupos de teatro e similares, criados e mantidos na escola pelo professor ou por ele assistidos e acompanhados. Tais atividades são essenciais no desenvolvimento do educando e a sua prática valoriza a instituição, torna mais agradável a permanência na escola, evita a evasão escolar e contribui para os propósitos de socialização do educando e valorização da cultura.

Para este quesito reservamos um total de 100 pontos e peso 2 na avaliação final, de modo que o profissional que não obtiver nem um único ponto nos outros quesitos, mas que se sobressair neste, poderá computar em seus vencimentos até 10% de Adicional por Produtividade e Mérito.

d) Desempenho Funcional:

Neste eixo, em um único item de avaliação mensuramos o compromisso funcional do educador, como integrante do quadro do funcionalismo municipal.

Aqui a avaliação se prende na assiduidade e pontualidade do profissional, certos que a ausência do educador promove uma inquietação na comunidade estudantil, uma vez que o suplente ou eventual que assume o comando de sua turma carece de ambientação com o alunado, tem abordagem diferenciada do tema e acaba por

Scanned by CamScanner

"preencher o horário" simplesmente, sem muito proveito ao grupo de educandos.

Cientes de que a lei permite certo número de faltas, justificadas ou não, não vem ao caso, já que estamos avaliando apenas o impacto na atividade acadêmica, adotamos aqui critério semelhante, ao aceitar até 05 (cinco) faltas no ano letivo. A partir de então subtraímos um ponto por cada falta, até chegarmos ao zero.

Desta maneira, qualquer licença, afastamento ou faltas de qualquer natureza, superiores a 20, anula totalmente o quesito.

Adotamos para este quesito um total de 20 (vinte) pontos e peso 6 na avaliação final, de maneira que o profissional que não aferir nenhum ponto nos outros quesitos avaliados, mas que neste se sobressair terá um acréscimo salarial de 6% à título de Adicional de Produtividade e Mérito e o profissional faltoso terá dedução até este percentual.

e) Avaliação de Resultados

Aqui centralizamos o objetivo da nossa proposta. O produto final que trabalhamos é o educando e se a nossa intenção é buscar a qualidade no ensino, orientados pelo Programa Nacional de Qualidade no Serviço Público, centramos nossas atenções no produto final: o aprendizado do educando.

Como aferir tal aprendizado? Não bastam apenas as notas no boletim, pois estas ficam a cargo do professor, que poderá frustar nossos objetivos de mensuração.

Assim, caberá à unidade de planejamento pedagógico proceder à avaliação diagnóstica anual, por meio de provas de conhecimentos ou habilidades que, de acordo com o Projeto Político Pedagógico da escola e os Planos de Disciplinas apresentados pelo professor (quesito 1) possam dar a dimensão do que foi ensinado e realmente aprendido.

Temos, por óbvio, que não medimos a qualidade da educação pelo professor, ou pelo que fora ensinado em sala de aula, mas sim pelo que de fato o aluno aprendeu e levará consigo para a etapa seguinte. Assim, outras formas de se aferir resultados também foram levadas em conta, como a participação do educando em certamens promovidos por outras instituições, em que aufira premiação ou destaque e que pode, certamente ser creditado ao trabalho do professor.

Scanned by CamScanner

Deste modo, centralizamos no desempenho do educando o maior volume de pontos a serem distribuídos ao professor na sua avaliação: 100 pontos e peso 5 no resultado final. Assim, o professor que embora não tenha obtido nenhum ponto em outros quesitos, se for satisfatório neste item poderá computar em seus vencimentos até 25% de acréscimo salarial.

Conclusão

No somatório de todos os itens, dispondo para tal de valorização salarial do profissional, teremos uma significativa melhoria na qualificação do professorado, no seu desempenho em sala de aula e na coordenação das políticas educacionais da escola e da Secretaria e no seu compromisso com o processo de ensino/aprendizagem.

Aquele que obtiver satisfatória pontuação em todos os quesitos poderá amealhar índices de reconhecimento por desempenho que podem chegar a 50% dos seus vencimentos básicos mensais e reinvestir em sua carreira, buscando novos desafios, propostas e formação a fim de consolidar a avaliação de desempenho do ano seguinte.

Acreditamos que o estudo desenvolvido se apresenta como uma proposta justa de valorização do educador, que incentivará o profissional ao seu crescente e constante aprimoramento.

O índice apurado no ano corrente definirá o percentual do Adicional de Produtividade que acompanhará o profissional por 12 meses, até a próxima avaliação.

Obviamente, se premiamos com recompensa salarial o profissional que se destaca, por uma questão de justiça, devemos impor uma penalidade àquele que se omitir e obtiver índices insuficientes. Desta forma a proposta abre a disponibilidade de colocar como eventual no ano seguinte o professor que não obtiver índice satisfatório. Retira da sala de aula o profissional pouco produtivo e dá oportunidade a outro.

Também, no mesmo diapasão, o profissional que se mostrar com aproveitamento insuficiente em três anos consecutivos ou alternados em cinco anos de avaliação terá a sua demissão consumada por baixa produtividade.

Por para o mínimo de produtividade, adotamos a média 15, dos 50 pontos possíveis, estabelecendo, pois como meta de melhoria constante um percentual de 30% em cada ano.

Scanned by CamScanner