PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CHUPINGUAIA
ESTADO DE RONDÔNIA

LEI N.º 310, 28 de Julho de 2003.

EMENTA: **Institui a Carreira do Magistério Público do Município de Chupinguaia, seus cargos, fixa os valores de vencimentos e dá outras providências.**

ATAÍDE JOSÉ DA SILVA, Prefeito do Município de Chupinguaia, Estado de Rondônia, no exercício regular de seu cargo e usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei.

FAZ SABER, que a Câmara Municipal de Vereadores de Chupinguaia, aprovou, e ele sanciona e promulga a seguinte:

LEI:

CAPÍTULO I
Seção I - Das Disposições Preliminares

Art. 1°- Fica instituída no Quadro de Pessoal Permanente do Município de Chupinguaia, a Carreira do Magistério Público, composta dos cargos de Professor para a Educação Básica e de Profissional de Suporte Pedagógico.

Parágrafo único- O Grupo Ocupacional Magistério tem seus cargos compostos e hierarquizados conforme os constantes do Anexo I desta Lei.

Art. 2.º- O Plano de que trata esta lei objetiva promover a valorização, o desenvolvimento na Carreira e o aperfeiçoamento continuado dos Profissionais da Educação que atuam na Rede Municipal de Ensino.

Art. 3.º- As Unidades Escolares são os estabelecimentos em que se desenvolvem atividades ligadas ao Ensino Fundamental, podendo também abrigar aquelas destinadas à Educação Infantil e Educação Especial.

§ 1.º - As Instituições de Educação Infantil compreendem:

I– Creches;

II– Educação Infantil

CAPÍTULO II
DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I – Dos Princípios Básicos

Art. 4°- Para os efeitos desta Lei complementar entende-se por:

I - carreira – forma de evolução profissional no sentido horizontal e vertical implicando em diferenciação salarial.

II - nível – é o conjunto de cargos de mesma profissão ou atividade para o exercício da docência e/ou áreas de Suporte Pedagógico.

III - classe – faixas salariais do mesmo nível, que têm como função diferenciar os profissionais pelos atributos pessoais e profissionais.

IV - progressão – promoção na carreira do magistério baseada na avaliação do desempenho, na capacitação profissional e no tempo de serviço.

CAPÍTULO III
DO CORPO DOCENTE

Art. 5º- O corpo docente da carreira de Magistério de que trata esta lei compreende as classes F, G, H, I.

§ 1º- A classe com referencia I de que trata o caput deste artigo, também inclui profissionais de suporte pedagógico como: Orientador Educacional e Supervisor Escolar.

PLANO DE CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL
ENQUADRAMENTO

CARGO	CLASSE	SÉRIES DE ATUAÇÃO	FORMAÇÃO EXIGIDA
PROFESSOR - A	F	1ª a 4ª	Nível médio – Magistério
PROFESSOR - B	G	1ª a 4ª	Nível médio – Magistério e Adicional
PROFESSOR - C	H	5ª a 6ª	Nível Superior – Licenciatura Curta
PROFESSOR - D	I	5ª a 8ª	Nível Superior – Licenciatura Plena
PROFISSIONAIS DE SUPORTE PEDAGÓGICO	I		Nível Superior – Licenciatura Plena em Pedagogia com Habilitação em Orientação Educacional, Administração e Inspeção Escolar.

§ 2°- Comprovada a carência, no município, de profissionais habilitados para ensinar nas séries de 5ª a 8ª do Ensino Fundamental, a critério da Secretaria Municipal de Educação, poderá eventualmente ser designado para atuarem nas séries supracitadas, professores concursados, mesmo sem a habilitação necessária.

Art. 6°- A presente Lei, norteada pelos princípios do dever do Estado para com a Educação Publica, gratuita e de qualidade para todos, tem por finalidades:

I - a valorização dos profissionais do magistério público;
II - o estímulo ao trabalho em sala de aula;
III - a melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal.

Art. 7°- A valorização dos profissionais do magistério público será assegurada pela garantia de:

I- Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;
II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licenciamento periódico remunerado para esse fim;
III- Piso salarial profissional;
IV- Remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício no magistério público municipal;
V- Progressão funcional baseada na titulação ou habilitação, na avaliação do desempenho e no tempo de serviço;
VI- Gratificação por titulação na área objeto do cargo do qual é detentor.
VII- Período reservado a estudos, planejamento e avaliação incluídos na carga horária de trabalho;
VIII- Condições adequadas de trabalho.

Parágrafo único - A experiência docente é pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer outras funções de magistérios nos termos das normas de cada sistema de ensino.

Art. 8°- A melhoria do padrão de qualidade do ensino público municipal será buscada pela garantia de insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, bem como pelo estabelecimento da relação adequada entre o número de alunos e o professor, a carga horária, os demais profissionais da educação e as condições materiais da unidade escolar, segundo parâmetros definidos à vista das condições disponíveis e das peculiaridades do município.

Seção I - Da Composição da Carreira e do Ingresso

Art. 9°- Integram o Plano de Carreira e Remuneração do Magistério os profissionais que exercem atividade de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluídas as de Administração Escolar, Planejamento, Inspeção, Supervisão e Orientação Educacional.
§ 1º- A transformação dos ocupantes dos cargos descritos no artigo 3º, no 4º, inciso III e no artigo 5º da Lei Municipal nº 045/97, dar-se-á para o novo Plano de Carreira e Remuneração do Magistério de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo I desta Lei.
§ 2º- Aos que não puderem transpor-se ao novo quadro, comporão um quadro em extinção.
§ 3°- A experiência docente mínima, pré-requisito para o exercício profissional de quaisquer funções de suporte pedagógico, será de 02(dois) anos e adquirida em qualquer nível ou sistema de ensino, público ou privado.

§ 4°- O ingresso ao cargo só será permitido mediante concurso, admitido o exercício a título precário apenas quando indispensável para o atendimento à necessidade do serviço.

§ 5°- Para os efeitos deste artigo entende-se:

I- Por função de docência aquela em que o professor, portador de formação de magistério para o correspondente campo de atuação, obtido em curso de nível médio e/ou superior, em licenciatura plena, desempenhe o exercício concomitante dos seguintes trabalhos, na escola: regência de disciplina, área de estudo ou atividade de estudo, elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento escolar, recuperação de alunos com dificuldades de aprendizagem, reuniões, auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem como ação educacional e participação ativa na vida comunitária;

II- Por função de suporte pedagógico aquele em que o profissional da educação, portador de formação específica para o correspondente campo de atuação, obtida em curso em nível de graduação em licenciatura plena ou em nível de pós-graduação, desempenhe o exercício dos trabalhos de: administração, supervisão, orientação, inspeção, assessoramento técnico, psicopedagogia, planejamento, acompanhamento, controle e avaliação das atividades de ensino no âmbito da administração central, regional e escolar.

§ 6º- O trabalho do professor tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho.

Art. 10°- São considerados campos de atuação dos profissionais de educação:

I - Âmbito escolar:

a) educação infantil;
b) ensino fundamental de 1ª a 4ª série ou ciclos equivalentes;
c) ensino fundamental de 5ª a 8ª série ou ciclos equivalentes;
d) educação especial.

II - Administração da educação no âmbito regional;
III - Administração da educação no âmbito central.

Art. 11- O ingresso na carreira de que trata esta Lei far-se-á mediante concurso público de provas e títulos, sempre na classe inicial do cargo.

Art. 12- O Profissional da Educação nomeado para cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito ao estágio probatório, por prazo ininterrupto de 03 (três) anos.

§ 1.º - No período mencionado no *"caput"* deste artigo as habilidades e a capacidade funcional do Profissional da Educação será objeto de Avaliação de Desempenho, na forma estabelecida em regulamento, observadas, entre outros os seguintes fatores:

I- idoneidade moral;

II- assiduidade;
III- disciplina;
IV- capacidade e iniciativa;
V- eficiência.

§ 2.º- Enquanto em estágio probatório o servidor não terá direito a progressão funcional.

Art.13- Cada nível na carreira docente será composto por 08 (oito) estágios identificadas pelos numerais I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII.

Art.14- A realização do concurso público para preenchimento de cargos no plano de carreira do magistério público municipal cabe à Secretaria de Administração articulada com a Secretaria de Educação.

§ 1°- O concurso público de que trata este Artigo será realizado de acordo com as normas do edital.

§ 2°- A validade do concurso será de 02 (dois) anos, a partir da data de publicação dos resultados finais, admitida a prorrogação por igual período, através de Ato do Executivo Municipal.

Seção II
Da qualificação profissional

Art.15- A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente o ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional.

Art.16- O titular de cargo da Carreira, com direito a licença-prêmio, poderá, no interesse do Órgão Municipal, afastar-se do exercício do cargo efetivo, com a respectiva remuneração, por até três meses para participar de curso de qualificação profissional, observado o disposto no art. 14.

Parágrafo Único- Os períodos de licença de que trata o *caput* não são acumuláveis.

Seção III – Da Jornada de Trabalho

Art.17- Os docentes ficam sujeitos à jornada de trabalho de 40 (quarenta) ou de 20 (vinte) horas semanais, cumprindo-as da seguinte forma:

I- A jornada de 20(vinte) horas semanais de Professor de Nível C e D, em função docente inclui 16 (dezesseis) horas de regência de sala de aula e de 04 (quatro) de outras atividades, das quais o mínimo de 02 (duas) horas será destinado a trabalhos coletivos na unidade escolar;

II- A jornada de 40(quarenta) horas semanais do professor de Nível C e D, em função docente, inclui 30 (trinta) horas de regência de salas de aula e 10(dez) horas de outras atividades, das quais o mínimo de 02 (duas) horas será destinado a trabalhos coletivos na unidade escolar;

III- A jornada de 40(quarenta) horas semanais do professor de Nível A e B, com formação para as primeiras series do ensino fundamental, em função docente em turmas de 1ª a 4ª séries e da educação infantil, inclui 20 (vinte) horas de regência de sala de aula e 20(vinte) horas de outras atividades, das quais 12 (doze) horas serão destinadas a trabalhos coletivos na unidade escolar.

§ 1°- Para efeito deste artigo entende-se por outras atividades a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a gestão escolar, as reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e o aperfeiçoamento profissional, sempre em consonância com a proposta pedagógica da instituição.

§ 2°- É permitido na forma constitucional, ao ocupante do cargo de professor, à acumulação de cargos, assim especificados:

a) a de dois cargos de professor;
b) a de um cargo de professor com outro de técnico ou científico.

§ 3°- Ao ocupante do cargo de professor em regime de 40 (quarenta) horas admitir-se-á:

a) participação em órgãos de deliberação coletiva relacionada à educação;
b) colaboração temporária, remunerada ou não, em assuntos de sua especialidade, devidamente autorizado pela Secretaria Municipal de Educação;
c) participação em comissão julgadora ou verificadora, relacionada com o ensino;
d) percepção de direitos autorais ou correlatos.

§ 4°- Para atender aos interesses e necessidades da administração será admitido ao docente o exercício de hora-aula extra em caráter emergencial e temporário, conforme regulamento próprio expedido pela Secretaria Municipal de Educação.

CAPÍTULO IV
Seção I - Da Avaliação

Art.3º- A avaliação do desempenho(anexo III) com vistas à progressão funcional dos docentes , será levada a efeito pelo respectivo órgão de lotação no final de cada ano letivo.

Art. 4º- A avaliação de que trata o artigo anterior será realizada em dois níveis:

I – Primeiro, pelos discentes dos cursos em que o docente desempenha atividades de ensino, em questionário próprio (anexo II), abrangendo os fatores abaixo relacionados:

a) Assiduidade;
b) Pontualidade;
c) Aplicabilidade do conteúdo desenvolvido;
d) Domínio do conteúdo;
e) Comportamento ético;
f) Sistema de Avaliação utilizado pelo docente;
g) Recursos e técnicas pedagógicas;
h) Presteza e disponibilidade de atendimento.

II – Pelo Conselho de Professores abrangendo os seguintes fatores:

a) Atendimento programado coletivo ou individualizado a discentes;
b) Atividades de produção intelectual;
c) Atividades de pesquisa;
d) Atividades de extensão;
e) Através do índice de eficiência docente determinado pela avaliação docente.

Parágrafo único. Para efeito de progressão funcional será considerada a média dos três últimos anos consecutivos, dos itens avaliativos especificados no artigo 4º, sendo considerado inapto na avaliação de desempenho o docente que obtiver menos de 1/3 (um terço) do total geral de pontos, especificados no anexo II.

Seção II – Das Progressões da Carreira

Art. 17. A progressão poderá ocorrer de forma horizontal por:

I - desempenho e capacitação;
II - tempo de serviço.

§ 1° - As progressões ocorrerão sempre entre classes consecutivas de um mesmo nível.

§ 2° - O interstício para as progressões por desempenho e capacitação será de 03 (três) anos, ocorrerá sempre em junho e obedecerá ao seguinte:

I - para os que já cumpriram o estágio probatório a primeira progressão dar-se-á em julho de 2005;

II - para os que estão em estágio probatório, após seu cumprimento, a progressão dar-se-á em junho;

III - para o professor que se afastar de suas funções por motivos de licença sem remuneração, ao retornar, poderá ter sua progressão em junho, após completar o interstício.

§ 3° - Os critérios para avaliação do desempenho e capacitação serão fixados por Decreto do Executivo num prazo máximo de 03 (três) meses contados a partir da entrada em vigor da presente Lei.

§ 4° - A progressão por tempo de serviço ocorrerá sempre que o professor não obtiver êxito na progressão por desempenho e capacitação em duas avaliações consecutivas.

Seção III - Das Gratificações

Art.18- Fica assegurado aos docentes enquanto exercerem suas atividades no ensino especial uma gratificação de 5% (cinco por cento) do vencimento da classe inicial do cargo de docente

§ 1°- A concessão da gratificação de que trata este artigo dar-se-á por ato do Chefe do Executivo após solicitação da Secretaria de Educação e terá validade enquanto o docente permanecer no exercício desta função.

§ 2°- A comprovada aptidão será avaliada pela comissão de gestão do plano e amparada em critérios emanados da Secretaria da Educação.

§ 3º- A Comissão de Gestão do plano terá representação eqüitativa da categoria.

Art. 19 - Fica assegurado aos docentes, enquanto exercerem suas atividades em escolas da Zona Rural, uma gratificação de interiorização de até 10% (dez por cento) da classe inicial do cargo ocupado pelo docente.

Parágrafo único. A concessão da gratificação de interiorização far-se-á por ato do Chefe do Executivo, terá validade enquanto o docente permanecer em sua lotação e obedecerá a critérios de distância medidas a partir dos limites do perímetro urbano da cidade de Chupinguaia de acordo com as especificações abaixo:

I - Gratificação de 5% (cinco por cento) para docentes que atuarem em escolas distantes até 20 (vinte) quilômetros.
II - Gratificação de 10% (dez por cento) para docentes que atuarem em escolas que distam mais de 20 (vinte) quilômetros.

CAPÍTULO V – DA CEDÊNCIA

Art. 21. A cedência para outras funções fora do sistema de ensino só será admitida sem ônus para a Secretaria de Educação.

CAPÍTULO VI – DAS FÉRIAS

Art. 22. Ficam asseguradas aos docentes férias anuais de 30 (trinta) dias mais 15 (quinze) dias de recesso, enquanto aos demais profissionais da educação, férias anuais de 30 (trinta) dias.

§ 1° - As férias dos docentes só poderão ser concedidas em períodos de recesso escolar.

§ 2° - Os profissionais da educação não poderão acumular período de férias.

§ 3º - Aos profissionais da educação, contratados após o mês de janeiro, deverão ter as férias proporcionais ao período correspondente.

CAPÍTULO VII – DAS LICENÇAS PARA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 23. A licença de que tratam os artigos 46 e 47 do "Estatuto do Magistério" dar-se-á apenas para freqüentar cursos de pós-graduação em nível de especialização, mestrado ou doutorado e deverá, necessariamente, relacionar-se com as funções inerentes ao cargo de que é detentor o solicitante na Secretaria Municipal de Educação.

§ 1°- A licença para freqüentar cursos de graduação não poderá exceder ao tempo mínimo para conclusão do curso.

§ 2° - A licença para freqüentar cursos de pós-graduação não poderá exceder a:

I - para cursos de especialização (pós-graduação *lato sensu*) 01 (um) ano;
II - para cursos de mestrado 02 (dois) anos;
III - para cursos de doutorado 04 (quatro) anos.

§ 3° - O número de professores afastados para cursos de capacitação não poderá exceder a 05 % (cinco por cento) do efetivo da Secretaria de Educação.

§ 4° - Quando dos afastamentos dar-se-á prioridades:

I - a áreas curriculares carentes de professores;
II - a situação funcional dos professores, priorizando os que tiverem mais tempo de exercício a ser cumprido junto ao sistema municipal de ensino.

§ 5° - Os afastamentos só acontecerão para freqüência em cursos de instituições credenciadas, segundo legislação nacional.

§ 6º- Os licenciados deverão apresentar relatórios de suas atividades, semestralmente, assinados pelo orientador e coordenador do curso.

Art. 24. As despesas resultantes da aplicação desta Lei correrão por conta do orçamento vigente na Secretaria da Educação.

CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 25. O regime jurídico dos servidores a que se refere esta Lei o é Estatutário.

Art. 26. Os atuais profissionais do magistério, estáveis, concursados, devidamente habilitados serão inseridos neste plano de cargos, carreiras e vencimentos, mediante aproveitamento, observados os seguintes critérios:

I - Os professores nível A e nível D manterão igual denominação e classes atuais;

II - Os professores nível A, concursados, que já tenham obtido sua habilitação em nível de licenciatura plena, deverão cumprir após a nova habilitação, um interstício mínimo de 02 anos de efetivo exercício, para que conquiste o direito à promoção ou progressão vertical.

III - Os professores nível C que já tenham obtido sua habilitação em nível de licenciatura plena em área específica serão imediatamente aproveitados como professores D, preservando-se as referências;

IV - Os professores nível C que não atendam aos requisitos do Inciso II formarão quadro especial, em extinção, podendo requerer seu aproveitamento a qualquer tempo desde que obtenham a habilitação necessária;

V - Os monitores de ensino, concursados, que já obtiveram a habilitação para o magistério serão aproveitados como professor nível A mantida a atual referência.

VI - Os monitores de ensino, concursados, que se habilitarem até 31/12/2004 poderão ser aproveitados nas mesmas condições do Inciso IV.

VII - Os monitores de ensino, concursados, que não forem aproveitados, comporão quadro suplementar, em extinção, com remuneração fixada por legislação quando da contratação ou por legislação que a venha substituir.

VIII - Os componentes do quadro suplementar serão reaproveitados em funções compatíveis com sua qualificação.

IX - Os Profissionais de Suporte Pedagógico serão aproveitados mantendo-se a mesma denominação e preservando-se as referências.

Art. 27. Ocorrendo imperiosa necessidade de serviço por concessão de licença prêmio, licença gestante, licença para qualificação profissional ou qualquer outro tipo de afastamento de docentes, poderão ser contratados docentes em caráter temporário, denominados professores substitutos.

§ 1° - os professores de que trata este artigo não poderão ser contratados por período superior a um ano, renovável por igual período e sua admissão se fará mediante processo de seleção simplificada, a critério da Secretaria de Educação.

§ 2° - os professores substitutos deverão ser habilitados conforme os critérios estabelecidos pela Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Art. 28 - A lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do professor na função docente, quando excedida a capacidade de atendimento.

Art. 29 - O Município poderá conceder prêmios e diplomas de Mérito Educacional, selecionando, anualmente, os profissionais que se destaquem em decorrência do desenvolvimento do trabalho pedagógico considerado de real valor para a elevação da qualidade do ensino, na forma de regulamento.

Art. 30 - O valor dos vencimentos referentes aos estágios da Carreira do Magistério Público Municipal, será obtido pela aplicação do coeficiente de 3.% (três por cento) sobre o valor do vencimento básico da Carreira:

Estágio I	1,00;
Estágio II	1,06;
Estágio III	1,12;
Estágio IV	1,18;
Estágio V	1,24;
Estágio VI	1,30;
Estágio VII	1,36.
Estágio VIII	1,42.

Art. 31 - O valor dos vencimentos correspondentes aos níveis da Carreira do Magistério Público Municipal será obtido pela aplicação dos coeficientes seguintes ao vencimento básico da Carreira:

Nível A Médio Magistério - 1ª a 4ª Série	1,00 = R$ 423,36;
Nível B Nível Médio e Adicional - 1ª a 4ª Série	1,04 = R$ 441,00;
Nível C Nível Superior - 5ª a 6ª Série / Licenciatura Curta	1,53 = R$ 648,90;
Nível D Nível Superior - 5ª a 8ª Série/ Licenciatura Plena	1,76 = R$ 745,92;

Art. 34 - Todas as vantagens decorrentes do aproveitamento dos membros do Magistério Público Municipal terão efeito a contar da data do seu deferimento, devendo ocorrer, no máximo, 60 (sessenta) dias contados a partir da entrada em vigor desta Lei.

Art. 35 - Aos servidores fica assegurada a irredutibilidade de vencimento.

Gabinete do Prefeito, em 08 de Agosto de 2003.

Ataíde José da Silva
PREFEITO MUNICIPAL

PODER EXECUTIVO
PREFEITURA MUNICIPAL DE CHUPINGUAIA
ESTADO DE RONDÔNIA

ANEXO II

ÍNDICE DE EFICIÊNCIA DOCENTE

Disciplina:_____
_
Docente:
_____

Cada pergunta possui uma escala de 9 pontos para cada item classificatório.

QUESTIONÁRIO

1) Com relação ao **conteúdo** da referida disciplina e sua **aplicabilidade profissional**, como você na qualidade de aluno analisa as informações repassadas pelo docente?

a) fraco ( ) b) razoável ( ) c) bom ( ) d) Muito bom ( ) e) Excelente ( )
60 70 80 90 100
Comentário(opcional):
_____
_____
_____
_____

2) Com relação ao **conhecimento, vivência e domínio do conteúdo** da referida disciplina como você na qualidade de aluno analisa o docente?

a) fraco ( ) b) razoável ( ) c) bom ( ) d) Muito bom ( ) e) Excelente ( )
60 70 80 90 100
Comentário (opcional):
_____
_____
_____
_____

3) Com relação ao **comportamento ético e nível profissional** como você na qualidade de aluno analisa o docente?

a) fraco ( ) b) razoável ( ) c) bom ( ) d) Muito bom ( ) e) Excelente ( )
60 70 80 90 100
Comentário (opcional):
_____

_____
_____
_____

4) Com relação ao **sistema de avaliação** utilizado (laboratórios, seminários, etc...) como você na qualidade de aluno analisa o docente?

a) fraco ( ) 60 b) razoável ( ) 70 c) bom ( ) 80 d) Muito bom ( ) 90 e) Excelente ( ) 100

Comentário (opcional):
_____
_____
_____
_____

5) Com relação à **pontualidade e assiduidade**, como você na qualidade de aluno analisa o docente?

a) fraco ( ) 60 b) razoável ( ) 70 c) bom ( ) 80 d) Muito bom ( ) 90 e) Excelente ( ) 100

Comentário (opcional):
_____
_____
_____
_____

6) Com relação aos **recursos técnicos e pedagógicos** utilizados, como você na qualidade de aluno analisa o docente?

a) fraco ( ) 60 b) razoável ( ) 70 c) bom ( ) 80 d) Muito bom ( ) 90 e) Excelente ( ) 100

Comentário (opcional):
_____
_____
_____
_____

7) Com relação à **presteza e disponibilidade**, como você na qualidade de aluno analisa o docente?

a) fraco ( ) 60 b) razoável ( ) 70 c) bom ( ) 80 d) Muito bom ( ) 90 e) Excelente ( ) 100

Comentário (opcional):
_____
_____
_____
_____

8) Com relação ao **relacionamento do docente com o corpo discente**, como você analisa o docente?

a) fraco ( ) 60 b) razoável ( ) 70 c) bom ( ) 80 d) Muito bom ( ) 90 e) Excelente ( ) 100

Comentário (opcional):
_____
_____
_____
__

ANEXO III
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Nome do Servidor:
_____
Categoria Funcional:
_____
Classe: _____Nível: _____Matrícula: -
_____
Lotação:
_____

DISCRIMINAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO	Valor dos Pontos	Pontos Obtidos
1- ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE (15 pontos)		
1.1- Assiduidade	**0 a 5**	
1.2- Pontualidade	**0 a 5**	
1.3- Cumprimento dos horários em sala de aula	**0 a 5**	
2- INICIATIVA E COOPERAÇÃO (15 pontos)		
2.1- Criação de mecanismos para melhoria do Processo Ensino-Aprendizagem	**0 a 5**	
2.2- Participação em grupos de trabalho de apoio à administração escolar	**0 a 5**	
2.3- Organização de eventos de interesse da disciplina	**0 a 5**	
3- QUALIDADE DO TRABALHO DOCENTE (20 pontos)	**0 a 5**	
3.1- Domínio do conteúdo e da classe	**0 a 5**	
3.2- Utilização e domínio de tecnologias educacionais	**0 a 5**	
3.3- Emprego de técnicas de ensino compatíveis com a classe	**0 a 5**	
3.4- Atendimento programado, coletivo ou individualizado, a discente.	**0 a 5**	

4- PRODUÇÃO INTELECTUAL (15 pontos)	**0 a 5**	
4.1- Publicação de trabalhos de acordo com a área de formação docente	**0 a 5**	
4.2- Atividades de pesquisa		
4.3- Atividades de Extensão		
5- APERFEIÇOAMENTO (15 pontos)	**0 a 5**	
5.1- Participação em cursos, treinamentos, congressos, seminãeios, comissões, bancas examinadoras, etc.	**0 a 5**	
5.2- Matriculado em curso de pós-graduação	**0 a 5**	
5.3- Conclusão de curso de pós-graduação		
Total de Pontos Obtidos		

ÍNDICE DE EFICIÊNCIA

ÍTEM	VALOR OBTIDO
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
MÉDIA	

Local e data: _____
Nome do avaliador (opcional): _____

Nome do Avaliador: _____
Cargo/Função: _____
Local e data: _____
Assinatura do Avaliador: _____
Assinatura do Servidor: _____

Parecer da Comissão

A Comissão de Avaliação e Desempenho das Atividades Docentes, usando das atribuições conferidas através da Portaria Nº_____/_____ e tendo em vista os resultados alcançados pelo servidor, considerou o Docente acima avaliado, _____para a progressão funcional ( ) horizontal, ( ) vertical, para o nível _____da classe _____.

Local e data: _____

Presidente: _____

1º Membro: _____

2º Membro: _____

Será considerado inapto na avaliação de desempenho, o docente que obtiver o total de pontos inferior a 1/3 (um terço) do total geral dos pontos.

Escala de Pontuação

5 – Excelente 4 - Muito Bom 3 - Bom 2 - Regular 1 - Fraco 0 – Ruim

OBS – Os dados referido nos anexos II e III, serão regulamentados posteriormente pelo poder executivo municipal em até 60(sessenta) dias após a publicação desta Lei, podendo, se houver necessidade, sofrer alterações com o objetivo de facilitar a compreensão.

ANEXO I

TABELA DE VENCIMENTO DOS CARGOS DOS PROFISSIONAIS EM EDUCAÇÃO

PROFESSOR	CLASSE	Estágio I	Estágio II	Estágio III	Estágio IV	Estágio V	Estágio VI	Estágio VII	Estágio VIII
A – NÍVEL MÉDIO MAGISTÉRIO 1ª a 4ª SÉRIE	**F**	**423,36**	436,06	449,14	462,62	476,50	490,79	505,51	520,68
B – NÍVEL MÉDIO E ADICIONAL 1ª a 4ª SÉRIE	**G**	**441,00**	454,23	467,86	481,89	496,35	511,24	526,58	542,37
C – NIVEL SUPERIOR LICENCIATURA CURTA 5ª a 6ª SÉRIE	**H**	**648,90**	668,37	688,42	709,07	730,34	752,25	774,82	798,07
D – NIVEL SUPERIOR LICENCIATURA PLENA 5ª a 8ª SÉRIE	**I**	**745,92**	768,30	791,35	815,09	839,54	864,73	890,67	917,39
PROFISSIONAIS DE SUPORTE PEDAGÓGICO: ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL, PEDAGOGO E SUPERVISÃO ESCOLAR.	**I**	745,92	768,30	791,35	815,09	839,54	864,73	890,67	917,39

Art. 3º - Esta Lei entra em vigor na data de sua aprovação revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, Paço Municipal.
Chupinguaia – RO, 28 de Junho de 2003.

Ataíde José da Silva
PREFEITO MUNICIPAL