
ESTADO DE PERNAMBUCO
MUNICÍPIO DE TORITAMA

**PREFEITURA MUNICIPAL DE TORITAMA - GABINETE DO PREFEITO -
GP**
DECRETO Nº 136, DE 03 DE FEVEREIRO DE 2022

Institui o Plano de Avaliação de Desempenho de Professores em Estágio Probatório a que estão sujeitos os professores nomeados para os cargos de provimento efetivo.

O PREFEITO MUNICIPAL DA CIDADE DE TORITAMA, Estado de Pernambuco, no uso das atribuições legais que lhes são conferidas pelo art. 54, da Lei Orgânica do Município e em conformidade com o disposto na Lei Municipal nº 741/98,

CONSIDERANDO o §4º do artigo 41 da Constituição Federal de 1988 e o Decreto Municipal nº 64, de 14 de dezembro de 2018 que define critérios e procedimentos para Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório de professores no âmbito do município de Toritama – PE;

CONSIDERANDO o art. 24 do Decreto Municipal nº 64, de 14 de dezembro de 2018 que prevê a observância do Plano de Avaliação de Desempenho – PAD;

CONSIDERANDO o objetivo de obter uma maior transparência, eficácia e eficiência à verificação de aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições inerentes aos cargos públicos de provimento efetivo do Poder Executivo Municipal,

DECRETA:

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Avaliação de Desempenho de Professores em Estágio Probatório, anexo ao presente Decreto, em conformidade com a Constituição Federal e com o Decreto Municipal nº 64, de 14 de dezembro de 2018.

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Toritama, Pernambuco, 03 de fevereiro de 2022, 69º da Emancipação.

EDILSON TAVARES DE LIMA

Prefeito de Toritama

**PLANO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE
PROFESSORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO****CAPÍTULO I****1.1 APRESENTAÇÃO**

Este plano apresenta os procedimentos a serem adotados em atendimento ao Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018, que define critérios e procedimentos para Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório de professores, no âmbito do município de Toritama – PE, no que se refere ao §4º do Artigo 41º da Constituição Federal de 1988, para fins de aquisição de estabilidade no serviço público.

No que se refere às disposições estabelecidas pelo art. 24 do Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018, a Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia, em 18 de setembro de 2019 nomeou a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, para realização de avaliação dos professores nomeados para cargos efetivos de docência deste Município, como forma de adotar maior transparência, eficácia e eficiência à verificação de aptidão e capacidade para o desempenho das atribuições inerentes aos cargos públicos de provimento efetivo do Poder Executivo Municipal.

1.2 DOS OBJETIVOS

O objetivo deste plano é fornecer subsídio a todos os envolvidos no processo de Estágio Probatório e consequentemente à Avaliação Especial de Desempenho (AED) dos professores ingressos por

Concurso Público no município de Toritama, referente aos fluxos, critérios, normas e competências que envolvem estes processos.

1.3 DAS DEFINIÇÕES

1.3.1 Estágio Probatório

O Estágio Probatório do município de Toritama – PE corresponde aos 03 (três) primeiros anos de efetivo exercício do servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, em virtude de Concurso Público, como estabelecido no artigo 1.º, § 2º do Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018.

O artigo 2.º do Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018, determina que o estágio probatório será interrompido nos casos de afastamento ou licença, salvo nas hipóteses previstas no art. 91 da Lei 6.123/68 (Estatuto do Servidor do Estado de Pernambuco) e em outras legislações aplicadas a carreiras específicas.

1.3.2 Avaliação Especial de Desempenho

A Avaliação Especial de Desempenho consiste no processo de acompanhamento dos servidores que ingressarem por Concurso Público, referente ao período de 03 (três) anos de efetivo exercício, para fins de aquisição de estabilidade.

A estabilidade é um direito de ordem constitucional que concede ao servidor a garantia de permanência no cargo, que uma vez obtida, somente se perderá em virtude de sentença judicial transitada em julgado, com o direito de ampla defesa.

Enquanto não adquirir estabilidade, o servidor público poderá ser exonerado nos casos de inassiduidade, ineficiência, indisciplina, falta de dedicação ao serviço e má conduta, previsto em legislação específica para o exercício das atividades inerentes ao cargo.

O processo de Avaliação de Desempenho tem como objetivo atender às exigências da Lei, identificar as potencialidades, estimular a capacitação profissional e o aproveitamento do potencial dos servidores; tendo como principal pressuposto a integração institucional do novo servidor.

1.4 PRINCÍPIOS ORIENTADORES

A avaliação Especial de Desempenho dos Professores em Estágio Probatório obedecerá aos seguintes princípios, de acordo com o Art. 5º do Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018:

- a) legalidade;
- b) impessoalidade;
- c) moralidade;
- d) publicidade;
- e) eficiência;
- f) eficácia;
- g) contraditório e
- h) ampla defesa.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO

2.1 CRITÉRIOS DA AVALIAÇÃO

De acordo com o Art. 5º, do Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018, a Avaliação Especial de Desempenho dos Professores em Estágio Probatório obedecerá aos seguintes critérios:

I- **idoneidade moral**: refere-se à integridade, à sinceridade, à discrição e à ética do professor, inspirando confiança aos demais e fazendo uso dos recursos e estrutura pública de forma correta;

II- **assiduidade**: refere-se ao comparecimento regular e a permanência do professor no trabalho, nunca faltando de forma injustificada.

III- **pontualidade**: a observância dos horários estabelecidos para o cumprimento de suas atribuições;

IV- **disciplina**: refere-se ao comportamento do servidor quanto ao cumprimento das normas e procedimentos determinados pela Instituição, o respeito aos deveres e direitos de servidores públicos, aos colegas de trabalho, e a presteza para com o seu superior hierárquico, desde que não contrárias à lei; e

V- **eficiência**: refere-se ao melhor emprego dos recursos e meios, racionalizando o tempo na execução das tarefas e observando as prioridades para a Instituição, considerando a qualidade do trabalho, a presteza, a cooperação dispensada às atividades de equipe e o empenho demonstrado em desempenhar as atividades inerentes à sua área de atuação, nelas participar e se envolver.

Para a Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, devem ser observados, além dos critérios acima elencados, aqueles estabelecidos em leis específicas, que disponham sobre carreiras dos professores da rede pública.

2.2 PERIODICIDADE DA AVALIAÇÃO

A Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório ocorrerá em 03 (três) etapas, sendo:

I- **primeira etapa**, a contar do 1º (primeiro) ao término do 10º (décimo) mês de efetivo exercício;

II- **segunda etapa**, a contar do 11º (décimo primeiro) ao término do 20º (vigésimo) mês de efetivo exercício; e,

III- **terceira etapa**, a contar do 21º (vigésimo primeiro) ao término do 30º (trigésimo) mês de efetivo exercício.

A Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório submeterá o resultado da avaliação do professor às providências necessárias ao final de seu 32º (trigésimo segundo) mês de efetivo exercício, sem prejuízo da continuidade de apuração dos critérios enumerados no art. 5º. do Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018.

2.3 FASES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

O processo de avaliação será de acordo com as seguintes fases, estabelecidas de forma sequencial:

1- Preenchimento da ficha de autoavaliação;

2- Preenchimento das fichas de avaliação pelos avaliadores;

3- Conferência e validação das propostas de avaliação com a menção qualitativa de Excelente, Bom, Regular ou Insuficiente, pela comissão de coordenação da avaliação.

SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO

- Excelente = de 9,1 a 10 valores

- Bom = de 8,1 a 9 valores

- Regular = 7 a 8 valores

- Insuficiente = de 1 a 6,9 valores

Dois Insuficientes seguidos ou três intercalados implicam afastamento da docência e reclassificação profissional.

2.4 INSTRUMENTOS DE REGISTRO

Os instrumentos de registro são elaborados pela Comissão de Avaliação e aprovados pela Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia, tendo em vista as recomendações formuladas pelo Conselho Municipal de Educação para a Avaliação dos Professores em Estágio Probatório.

O processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório utilizará formulários impressos.

2.5 OBJETIVOS INDIVIDUAIS

Redigidos de forma clara e rigorosa de modo a aferir o contributo do docente:

- para a concretização dos objetivos e metas fixadas no Plano de Aula e no Planejamento Anual de Atividades;

- para alcançar os indicadores de medida definidos pela escola, nomeadamente quanto ao progresso dos resultados escolares esperados e à redução das taxas de abandono.

2.6 DOS PRAZOS

Será observado o seguinte trâmite para o Processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório dos Professores da Rede Municipal de Ensino:

I – até 20 (vinte) dias depois do término de cada etapa, a chefia imediata, no caso específico, o gestor da escola, do servidor avaliado lhe dará ciência do resultado de sua avaliação;

II – no ato em que tomar ciência de sua avaliação, o professor deverá registrar, manual ou eletronicamente, o fato;

III – no caso de o avaliador estar ausente durante o período de ciência, o Gestor da Secretaria Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia convocará o professor avaliado para tomar conhecimento do resultado e dar ciência, manual ou eletronicamente, na avaliação realizada;

IV – até 10 (dez) dias corridos após ciência do resultado, o professor poderá interpor recurso junto à Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório;

V – a Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório analisará e proferirá decisão quanto ao recurso, no prazo de 30 (trinta) dias contados de seu recebimento, confirmando ou alterando o resultado de cada etapa da avaliação.

§1º A não observância dos prazos fixados nos incisos de I a IV acarretará abertura de procedimento administrativo disciplinar para apuração de falta funcional.

§2º Na hipótese de o professor não registrar a ciência da avaliação, nos termos do inciso II, a etapa será considerada efetivada, não mais podendo ser interposto recurso quanto àquela avaliação.

§3º No caso de o professor pleitear a produção de provas através do recurso interposto, previsto no inciso IV, a Comissão deverá converter o julgamento em diligência.

§4º Para o processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório serão adotados formulários (em anexo) que contemplam todo o fluxo da AED.

VI – Será considerado apto o servidor que obtiver no final das 03 (três) etapas da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, no mínimo, 80% (oitenta por cento) da pontuação geral máxima e 70% (setenta por cento) da pontuação geral em cada requisito;

§1º - A pontuação final será calculada através da média aritmética das notas obtidas nas 03 (três) etapas da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

§2º - O servidor que não atingir o percentual estabelecido no inciso VI será considerado inapto ao fim do processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório.

VII – O servidor que, ao final do Estágio probatório, for considerado inapto na Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, por não atingir o percentual mínimo estabelecido no inciso VI, será notificado pela Comissão Especial de Avaliação para, no prazo máximo de 10 (dez) dias, apresentar recurso e exercer o contraditório e a ampla defesa.

VIII – O disposto nos incisos VI e VII não exclui a hipótese de aplicação de penalidade ao professor que, durante o estágio probatório, cometa falta funcional, apurada por meio de processo administrativo disciplinar.

IX – O processo de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio probatório, com base nos critérios de avaliação elencados nesse plano deverá ser realizado, em caso de exoneração do servidor, dentro do prazo que permita sua conclusão antes do término do período do estágio probatório, sob pena de responsabilidade administrativa, civil e criminal.

2.6.1 Situações específicas de Avaliação

I - Não será admitida readaptação de servidor que, durante o estágio probatório, apresente limitações de ordem física ou mental incompatíveis com o exercício das atividades próprias do cargo, exceto nos casos específicos em legislações específicas.

II – Salvo o repouso semanal remunerado e as férias anuais, somente serão computados no triênio da Avaliação Especial do Estágio Probatório o tempo de efetivo exercício do professor nas atividades do cargo para o qual prestou concurso, descontando-se todos os demais afastamentos ocorridos neste período, independentemente de sua natureza.

2.6.2 Suspensão do Estágio Probatório

É vedado, neste período, todo e qualquer afastamento do servidor em estágio probatório, exceto nos casos de:

I - ausências justificadas através de atestado médico;

II - gozo de férias remuneradas;

III - licença gestante, lactante e adotante;

IV - licença paternidade;

V - licença para tratamento de saúde;

VI - afastamento preventivo, se inocentado no final;

VII - prisão por ordem judicial, quando vier a ser considerado inocente;

VIII - participação em eventos culturais, técnicos ou científicos, quando autorizado;

IX - licença por motivo de doença de pessoa da família;

X - concorrer para mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

XI - exercício de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

XII - afastamento para serviço militar obrigatório;

XIII - afastamento para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada;

XIV - afastamento para acompanhamento de cônjuge por motivo de serviço.

Parágrafo Único - Nos casos dos afastamentos previstos nos incisos V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII e XIV, superiores a 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias intercalados, no período de cada avaliação, o estágio probatório será interrompido, devendo ser retomado após o término dos afastamentos, até completar os 3 (três) anos de estágio probatório.

2.6.3 Revisão de Afastamentos

Durante o período do estágio probatório, a Comissão poderá solicitar à Gerência de Perícia Médica, com base nos Boletins de Avaliação, que o servidor passe por nova avaliação médica.

Da pontuação obtida pelo professor em estágio probatório serão descontados pontos proporcionais ao número de faltas e atrasos não justificados, desde que tais ocorrências tenham sido comandadas no sistema de controle de frequência e sejam referentes ao período alvo daquela avaliação.

Parágrafo único - Sempre que forem abonados ou tornados sem efeito, falta e atraso constante do registro funcional do professor em estágio probatório, competirá ao órgão pelo respectivo lançamento efetuar pronta comunicação à Comissão especial de Avaliação em Estágio Probatório, para fins de reexame da pontuação apurada no correspondente instrumento de avaliação.

CAPÍTULO III DAS COMPETÊNCIAS DAS PARTES

3.1 AVALIADORES

3.1.1 Gestão Escolar

São competências dos **Gestores e/ou Gestores Adjuntos Escolares**:

- a) Recepcionar o professor ingressante em sua área, definindo com ele quais serão as atividades específicas e equipamentos necessários para execução do trabalho do mesmo;
- b) Orientar, acompanhar e oferecer suporte ao professor durante a execução de suas atividades, inscrevendo-o quando necessário, em cursos e eventos que auxiliem em seu desenvolvimento profissional;
- c) Sempre que necessário, deverá prestar informações referente à vida funcional do professor, e quando solicitado, anexar ao processo deste professor documentos e informações que complementem as avaliações realizadas;
- d) Refletir a ponderação dos seguintes parâmetros de avaliação do professor:
 - idoneidade moral;
 - nível de assiduidade;
 - pontualidade;
 - disciplina;
 - eficiência;
 - serviço distribuído – grau de cumprimento do serviço letivo;
 - progresso dos resultados escolares esperados para os alunos;
 - participação e/ou responsabilidade do docente - num número significativo de atividades e a qualidade das mesmas;
 - ações de formação contínua – aprecia a classificação e o número de créditos obtidos;
 - dinamização de projetos de investigação, desenvolvimento e inovação educativa.

3.1.2 Coordenadores Pedagógicos das Escolas Municipais

É da competência do **Coordenador Pedagógico** ponderar o envolvimento e a qualidade científico-pedagógica do docente, com base na apreciação dos seguintes parâmetros:

- a) preparação e organização das atividades letivas e aulas atividades;
- b) realização das atividades letivas;
- c) relação pedagógica com os alunos;
- d) processo de avaliação das aprendizagens dos alunos;
- e) Refletir a ponderação dos seguintes parâmetros de avaliação do professor:
 - idoneidade moral;
 - nível de assiduidade;

- pontualidade;
- disciplina; e
- eficiência.

Ademais, os avaliadores devem oferecer suporte aos seus avaliados, questionando sobre suas dificuldades no exercício docente, se têm dúvidas ou se estão precisando de ajuda para desenvolvimento de suas tarefas. Além disso, os avaliadores devem avaliar de forma imparcial, não permitindo que questões de caráter pessoal, afinidades ou ausência delas influenciem em suas análises, que devem acontecer, exclusivamente, em âmbito profissional.

3.2 COMISSÃO DE AVALIAÇÃO

De acordo com o Decreto N° 64, de 14 de Dezembro de 2018, em seu Art. 9º, inciso III e alíneas, é competência da Comissão de Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório:

- a) analisar a avaliação realizada pela chefia imediata do professor avaliado;
- b) apreciar e decidir sobre os recursos impetrados pelo professor;
- c) decidir sobre a estabilidade ou exoneração do professor, ao final do período do estágio probatório.

A Comissão de Avaliação ainda será responsável por:

- a) aplicação objetiva e harmônica do sistema de avaliação do desempenho e pela validação das classificações com as menções qualitativas de Excelente, Muito Bom, Bom, Regular ou Insuficiente;
- b) Realização de entrevista individual dos avaliadores com o respectivo avaliado para casos de Regular ou Insuficiente; e
- c) Realização da reunião conjunta dos avaliadores para atribuição da avaliação final.

3.2.1 Impedimentos

O Art. 8º e incisos do Decreto Municipal N° 64, de 14 de dezembro de 2018 prediz que o membro da Comissão Especial de Avaliação de Desempenho em Estágio Probatório não poderá atuar na avaliação de servidor que:

- I – seja seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau;
- II – participe como perito, testemunha ou representante, ou, ainda, no caso de tais situações ocorrerem quanto ao cônjuge, companheiro, parente ou afim até terceiro grau;
- III – esteja com ele ou com o respectivo cônjuge ou companheiro, litigando judicial ou administrativamente; ou,
- IV – seja seu subordinado imediato ou mediato.

3.3 PROFESSOR AVALIADO

É de responsabilidade do professor avaliado:

- Conhecer o Programa de Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório do município de Toritama - PE;
- Participar das reuniões programadas pelo Superior Hierárquico;
- Desempenhar suas funções satisfatoriamente;
- Ter ciência do conteúdo da sua avaliação;
- Comprometer-se com a melhoria do seu desempenho; e
- Assinar o Formulário de Avaliação do Estágio Probatório

CAPÍTULO IV

SECÃO I DA ESTABILIDADE

A aquisição de estabilidade fica condicionada à conclusão, pelo professor, da Avaliação Especial de Desempenho em Estágio Probatório, na condição de apto, e ao cumprimento dos 03 (três) anos de efetivo exercício, não sendo necessária a publicação em meio oficial.

O professor estável fica dispensado de novo estágio probatório quando nomeado para outro cargo, idêntico ao anterior, em denominação, atribuições, unidade institucional e regime jurídico.

SECÃO II DA EXONERAÇÃO

O professor considerado inapto, observado o disposto §2º do Art. 12º do Decreto Municipal N° 64, de 14 de dezembro de 2018, será exonerado, imediatamente, após a conclusão da Avaliação Especial de

Desempenho em Estágio Probatório, mediante Portaria do Chefe do Poder Executivo.

No curso do processo de exoneração a que se refere essa seção, e desde a sua instauração, será assegurada ao professor ampla defesa, que poderá ser exercida pessoalmente ou por intermédio de procurador habilitado, com prazo de 10 (dez) dias para a juntada de documentos e apresentação da defesa escrita.

O Secretário de Planejamento e Gestão poderá delegar a competência mencionada anteriormente para o Secretário Municipal de Educação, Ciência e Tecnologia em que o professor está vinculado, nos termos do art. 12 da Lei nº 11.781, de 6 de junho de 2000.

FUNDAMENTO LEGAL

Constituição Federal de 1988.

Decreto Municipal Nº 64, de 14 de dezembro de 2018.

Lei Nº 741/1998 - PCCM.

JOZEILDA GRINAURIA MENINO

Membro da comissão de avaliação especial de desempenho em estágio probatório

MARIA DAS DORES CAVALCANTE DE MELO ARAUJO

Membro da comissão de avaliação especial de desempenho em estágio probatório

MORELLI SOARES DE SOUZA MELO

Membro da comissão de avaliação especial de desempenho em estágio probatório

LAUDENICE MARIA SILVA SANTOS

Membro da comissão de avaliação especial de desempenho em estágio probatório

Autoavaliação Docente

Avaliação de desempenho de estágio probatório para servidor docente do município de Toritama.

Prezado (a) docente, a seguir elencamos alguns itens considerados importantes para uma avaliação docente e, em consonância com o PAD (Plano de Avaliação de Desempenho)

1. NOME COMPLETO

2. NÚMERO DA MATRÍCULA MUNICIPAL -----

3. LOTAÇÃO -
Escola _____

4. QUAL O SEU NÍVEL DE ESCOLARIDADE?

Marcar apenas uma alternativa (a mais recente concluída)

Normal Médio Magistério Licenciatura incompleta

Licenciatura completa Especialização "Latu Sensu"

Mestrado Doutorado Outro _____

5. NÍVEL QUE ATUA? *Marcar apenas uma alternativa*

EDUCAÇÃO INFANTIL *(Pular para a pergunta 6)*

ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS *(Pular para a pergunta 7)*

ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS *(Pular para a pergunta 8)*

6. QUAL O ANO QUE LECIONA? *Marcar apenas uma alternativa.*

BERÇÁRIO 0 BERÇÁRIO I BERÇÁRIO II

PRÉ I PRÉ II

7. QUAL O ANO QUE ATUA? *Marcar apenas uma alternativa*

1º ANO 2º ANO 3º ANO 4º ANO 5º ANO

EJA I EJA II

8. QUAL/QUAIS DISCIPLINA(S) LENCIONA?

- Língua Portuguesa Matemática Ciências História
 Artes Geografia Inglês Educação Física
 Ensino Religioso

CRITÉRIOS A SEREM AVALIADOS**1- ASSIDUIDADE****2- (COMPARECIMENTO, PERMANÊNCIA E DEDICAÇÃO)**

1.1- Comparece regularmente ao trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.2 - Informa prontamente imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário? *Marcar apenas uma alternativa*

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.3 - Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias?
Marcar apenas uma alternativa

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.4 - Quantos dias você faltou nos últimos 10 meses? *Marcar apenas uma alternativa*

- Nenhum
 De 1 (UM) a 5 (CINCO) dias
 De 6 (SEIS) a 10 (DEZ) dias
 Mais de 10 (DEZ) dias

1.5 - Participação em eventos e/ou datas comemorativas realizados pela Educação, prefeitura e/ou Escola? *Marcar apenas uma alternativa*

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2 - IDONEIDADE MORAL**(CONDUTA MORAL E ÉTICA PROFISSIONAL)**

2.1 - Demonstra conduta compatível com o perfil profissional?
Marcar apenas uma alternativa

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.2 - Empenha-se para fazer as atividades solicitadas inerentes a sua função? *Marcar apenas uma alternativa*

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.3 - Zela pelo patrimônio da Instituição e evita desperdícios? *Marcar apenas uma alternativa.*

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.4 - Assume compromissos e obrigações de trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.5 - Age com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho?
Marcar apenas uma alternativa

- Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3 – DISCIPLINA

(REFERE-SE AO COMPORTAMENTO DO SERVIDOR ACERCA DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS DETERMINADOS PELA INSTITUIÇÃO)

3.1 - Ajusta-se às situações ambientais? (receber e acatar críticas)
Marcar apenas uma alternativa

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.2 - Cooperar e participa efetivamente dos trabalhos em equipe?
Marcar apenas uma alternativa

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.3 - Evita comentários comprometedores ao conceito da Instituição/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.4 - Mantém a organização em relação aos conteúdos e à utilização de recursos variados de ensino? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

**4 – EFICIÊNCIA
(CAPACIDADE DE INICIATIVA, RACIONALIZAR O TEMPO NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS)**

4.1 - Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.2 - Busca orientação para solucionar problemas ou dúvidas do dia a dia? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.3 - Resolve situações pertinentes a indisciplina dos alunos? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.4 - Investe no autodesenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções, normativas e manuais? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.5 - Contribui espontaneamente com a administração? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.6 - Utiliza ferramentas inovadoras (computadores, datashow, jogos, materiais de manipulação, etc)? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5 - PONTUALIDADE

5.1 - Pontualidade quanto ao início e término das aulas? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5.2 - Pontualidade na entrega de documentos e de registros solicitados pela escola? (planos de aula, planejamento, avaliações, etc.). *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5.3 - Pontualidade nos prazos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação e/ou pela Escola no que concerne ao preenchimento de documentos? (caderneta digital, formulários? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5.4 - Agenda seus compromissos profissionais? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5.5 - Tem foco e produtividade nas suas atividades docentes? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

Observação:

Toritama, _____ / _____ / _____

Assinatura do Professor(a)

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PROFESSOR PELO COORDENADOR ESCOLAR

Avaliação de desempenho de estágio probatório para servidor docente do município de Toritama.

Prezado (a) Coordenador Escolar, a seguir elencamos alguns itens considerados importantes para uma avaliação docente e, em consonância com o PAD (Plano de Avaliação de Desempenho), a partir do item 4, todas as questões deverão ser respondidas levando em consideração o professor avaliado.

1. _____ NOME _____ COMPLETO

2. NÚMERO DA MATRÍCULA MUNICIPAL -----

3. _____ LOTAÇÃO _____ -
Escola _____

4. _____ NOME _____ DO _____ PROFESSOR
AVALIADO _____

5. NÍVEL DE ATUAÇÃO DO PROFESSOR? *Marcar apenas uma alternativa*

() EDUCAÇÃO INFANTIL (*Pular para a pergunta 6*)

() ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS (*Pular para a pergunta 7*)

() ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS (*Pular para a pergunta 8*)

6. QUAL O ANO QUE LECIONA? *Marcar apenas uma alternativa.*

() BERÇÁRIO 0 () BERÇÁRIO I () BERÇÁRIO II

() PRÉ I () PRÉ II

7. QUAL O ANO QUE ATUA? *Marcar apenas uma alternativa*

() 1º ANO () 2º ANO () 3º ANO () 4º ANO () 5º ANO

() EJA I () EJA II

8. QUAL/QUAIS DISCIPLINA(S) LENCIONA?

() Língua Portuguesa () Matemática () História () Ensino Religioso

() Artes () Geografia () Inglês () Educação Física () Ciências

CRITÉRIOS A SEREM AVALIADOS

1- ASSIDUIDADE

(COMPARECIMENTO, PERMANÊNCIA E DEDICAÇÃO)

1.1- Comparece regularmente ao trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.2 - Informa prontamente imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.3 - Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.4 - Quantos dias o professor(a) faltou nos últimos 10 meses? *Marcar apenas uma alternativa*

- Nenhum
 De 1 (UM) a 5 (CINCO) dias
 De 6 (SEIS) a 10 (DEZ) dias
 Mais de 10 (DEZ) dias

1.5 - Participação em eventos e/ou datas comemorativas realizados pela Educação, Prefeitura e/ou Escola? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2 - IDONEIDADE MORAL (CONDUTA MORAL E ÉTICA PROFISSIONAL)

2.1 - Demonstra conduta compatível com o perfil profissional? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.2 - Empenha-se para fazer as atividades solicitadas inerentes à sua função? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.3 - Zela pelo patrimônio da Instituição e evita desperdícios? *Marcar apenas uma alternativa.*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.4 - Assume compromissos e obrigações de trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.5 - Age com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3 – DISCIPLINA (REFERE-SE AO COMPORTAMENTO DO SERVIDOR ACERCA DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS DETERMINADOS PELA INSTITUIÇÃO)

3.1 - Ajusta-se às situações ambientais? (receber e acatar críticas) *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.2 - Cooperar e participar efetivamente dos trabalhos em equipe? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.3 - Evita comentários comprometedores ao conceito da Instituição/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.4 - Mantém a organização em relação aos conteúdos e à utilização de recursos variados de ensino? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

**4 – EFICIÊNCIA
(CAPACIDADE DE INICIATIVA, RACIONALIZAR O TEMPO
NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS)**

4.1 - Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.2 - Busca orientação para solucionar problemas ou dúvidas do dia a dia? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.3 - Resolve situações pertinentes a indisciplina dos alunos? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.4 - Investe no autodesenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções, normativas e manuais? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.5 - Contribui espontaneamente com a administração? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.6 - Utiliza ferramentas inovadoras (computadores, datashow, jogos, materiais de manipulação, etc)? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5 - PONTUALIDADE

5.1 - Pontualidade quanto ao início e término das aulas? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5.2 - Pontualidade na entrega de documentos e de registros solicitados pela escola (planos de aula, planejamento, avaliações, etc.). *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5.3 - Pontualidade nos prazos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação e/ou pela Escola no que concerne ao preenchimento de documentos? (caderneta digital, formulários? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5.4 - Agenda seus compromissos profissionais? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

5.5 - Tem foco e produtividade nas suas atividades docentes? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

Observação:

Toritama, _____/_____/_____

Assinatura do responsável pelo preenchimento

**RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DO PROFESSOR PELO
DIRETOR ESCOLAR**

Avaliação de desempenho de estágio probatório para servidor docente do município de Toritama.

Prezado (a) Diretor Escolar, a seguir elencamos alguns itens considerados importantes para uma avaliação docente e, em consonância com o PAD (Plano de Avaliação de Desempenho), a partir do item 4, todas as questões deverão ser respondidas levando em consideração o professor avaliado.

1. NOME COMPLETO

2. NÚMERO DA MATRÍCULA MUNICIPAL -----

3. LOTAÇÃO - Escola _____

4. NOME DO PROFESSOR AVALIADO _____

5. NÍVEL DE ATUAÇÃO DO PROFESSOR? *Marcar apenas uma alternativa*

EDUCAÇÃO INFANTIL *(Pular para a pergunta 6)*

ENSINO FUNDAMENTAL ANOS INICIAIS *(Pular para a pergunta 7)*

ENSINO FUNDAMENTAL ANOS FINAIS *(Pular para a pergunta 8)*

6. QUAL O ANO QUE LECIONA? *Marcar apenas uma alternativa.*

BERÇÁRIO 0 BERÇÁRIO I BERÇÁRIO II
 PRÉ I PRÉ II

7. QUAL O ANO QUE ATUA? *Marcar apenas uma alternativa*

1º ANO 2º ANO 3º ANO 4º ANO 5º ANO

EJA I EJA II

8. QUAL/QUAIS DISCIPLINA(S) LENCIONA?

Língua Portuguesa Matemática História Ensino Religioso
 Artes Geografia Inglês Educação Física Ciências

CRITÉRIOS A SEREM AVALIADOS

1- ASSIDUIDADE (COMPARECIMENTO, PERMANÊNCIA E DEDICAÇÃO)

1.1- Comparece regularmente ao trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.2 - Informa prontamente imprevistos que impeçam o seu comparecimento ou cumprimento do horário? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.3 - Dedicar-se à execução das tarefas, evitando interrupções e interferências alheias?
Marcar apenas uma alternativa

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

1.4 - Quantos dias o professor(a) faltou nos últimos 10 meses? *Marcar apenas uma alternativa*

Nenhum
 De 1 (UM) a 5 (CINCO) dias
 De 6 (SEIS) a 10 (DEZ) dias
 Mais de 10 (DEZ) dias

1.5 - Participação em eventos e/ou datas comemorativas realizados pela Educação, Prefeitura e/ou Escola? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

**2 - IDONEIDADE MORAL
(CONDUTA MORAL E ÉTICA PROFISSIONAL)**

2.1 - Demonstra conduta compatível com o perfil profissional? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.2 - Empenha-se para fazer as atividades solicitadas inerentes à sua função? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.3 - Zela pelo patrimônio da Instituição e evita desperdícios? *Marcar apenas uma alternativa.*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.4 - Assume compromissos e obrigações de trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

2.5 - Age com firmeza, discrição e coerência de atitudes compatíveis com o trabalho?

Marcar apenas uma alternativa

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

**3 – DISCIPLINA
(REFERE-SE AO COMPORTAMENTO DO SERVIDOR
ACERCA DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS
DETERMINADOS PELA INSTITUIÇÃO)**

3.1 - Ajusta-se às situações ambientais? (receber e acatar críticas) *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.2 - Cooperar e participa efetivamente dos trabalhos em equipe? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.3 - Evita comentários comprometedores ao conceito da Instituição/imagem dos servidores ou prejudiciais ao ambiente de trabalho? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

3.4 - Mantém a organização em relação aos conteúdos e à utilização de recursos variados de ensino? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

**4 – EFICIÊNCIA
(CAPACIDADE DE INICIATIVA, RACIONALIZAR O TEMPO
NA EXECUÇÃO DAS TAREFAS)**

4.1 - Contribui para o desenvolvimento organizacional com sua experiência? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.2 - Busca orientação para solucionar problemas ou dúvidas do dia a dia? *Marcar apenas uma alternativa*

Sempre Quase sempre Raramente Nunca

4.3 - Resolve situações pertinentes a indisciplina dos alunos? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

4.4 - Investe no autodesenvolvimento. Procura atualizar-se, conhecer a legislação, instruções, normativas e manuais? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

4.5 – Contribui espontaneamente com a administração? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

4.6 - Utiliza ferramentas inovadoras (computadores, datashow, jogos, materiais de manipulação, etc)? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5 - PONTUALIDADE

5.1 - Pontualidade quanto ao início e término das aulas? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5.2 - Pontualidade na entrega de documentos e de registros solicitados pela escola (planos de aula, planejamento, avaliações, etc.). *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5.3 - Pontualidade nos prazos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação e/ou pela Escola no que concerne ao preenchimento de documentos? (caderneta digital, formulários? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5.4 - Agenda seus compromissos profissionais? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

5.5 - Tem foco e produtividade nas suas atividades docentes? *Marcar apenas uma alternativa*

() Sempre () Quase sempre () Raramente () Nunca

Observação:

Toritama, _____ / _____ / _____

Assinatura do responsável pelo preenchimento

Publicado por:

Gilberto Alves de Almeida Filho

Código Identificador:4AB21710

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Estado de Pernambuco no dia 04/02/2022. Edição 3019

A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:

<https://www.diariomunicipal.com.br/amupe/>