

**OFÍCIO SEME Nº 358/2025**

Itapemirim, 27 de novembro de 2025

**Da: Secretária Municipal de Educação**  
Angélica Rufino Sales

**Às Instituições Municipais de Ensino**

Prezados e prezadas,

Servimo-nos do presente para cordialmente cumprimenta-los e, na oportunidade, orientá-los sobre a Avaliação de Desempenho dos Profissionais em Designação Temporária e dos Servidores Efetivos com Contrato de Designação Temporária. As informações contidas neste documento estão fundamentadas pela Portaria nº 075/2025, cuja leitura integral é imprescindível para compreensão do processo avaliativo. A seguir, apresentamos as principais orientações:

- a) Conforme Art. 10 da Portaria nº 075/2025, as etapas de avaliação de desempenho considerarão as atividades desenvolvidas no decorrer do **segundo** semestre de 2025 (de 01/08/2025 até o último dia do mês de dezembro), abrangendo os seguintes cargos: Cuidador; Auxiliar de Serviços de Centro de Educação Infantil (ASCEI); Professor I (Educação Infantil, Ensino Fundamental I e Professor Auxiliar); Professor II (Disciplinas, incluindo Música); Professor III (Especialista em Educação);
- b) Serão avaliados apenas os servidores que tiverem atuado por, no mínimo, 30 (trinta) dias no referido período de avaliação;
- c) De acordo com o Art. 6º da Portaria nº 075/2025, o processo de Avaliação de Desempenho será composto por três níveis, cada um com pontuação variando de 00 (zero) a 100 (cem) pontos, sendo:
  - I – Avaliação realizada pelos Membros da Comissão de Avaliação;
  - II – Avaliação realizada pelo Trio Gestor;
  - III – Autoavaliação.
- d) O resultado final da avaliação corresponde à média das pontuações obtidas em cada nível;
- e) O resultado anual da avaliação de desempenho corresponde à média dos dois semestres, sendo que o servidor não poderá obter índice insatisfatório em nenhum dos períodos avaliados, sob pena de não seu contrato renovado e/ou ser impedido de participar de um novo processo seletivo;
- f) Conforme os Arts. 7º e 8º da Portaria nº 075/2025, será considerado satisfatório o resultado igual ou superior a 70 (setenta) pontos em cada etapa (1 e 2) de avaliação, e insatisfatório o que não atingir tal média em cada uma das etapas (1 e 2). O resultado insatisfatório poderá acarretar impedimento de participação em novo processo seletivo e/ou renovação de contrato para o exercício de 2026, nos termos dos itens 11.4.2 e 12.4.2 dos Editais nº 07/2024 e nº 08/2024.



- g) Na hipótese de o servidor não realizar a sua autoavaliação, por quaisquer motivos, esse nível não será considerado no cômputo final da avaliação de desempenho, cuja média será calculada a partir da soma das demais avaliações, divididas por dois;
- h) O desenvolvimento metodológico dessa Avaliação de Desempenho será assim composto:
- I – Os profissionais serão avaliados pelos membros da comissão;
  - II – Os servidores serão avaliados pelo trio gestor da unidade escolar com maior carga horária, devendo o diretor responsável articular-se com os demais gestores para garantir maior coerência;
  - III – O profissional deverá realizar apenas uma autoavaliação levando em consideração sua atuação na(s) escola(s) em que atua;
  - IV – Os especialistas em educação serão avaliados pelo diretor e/ou coordenador da escola em que trabalham e aqueles que atuam em instituições de ensino que não possuem diretor e/ou coordenador, como aquelas situadas no campo, serão avaliados pela gerência de subnúcleo do campo e da Educação Infantil, juntamente com o Departamento de Inspeção Escolar.
- i) A Avaliação de Desempenho dos servidores em designação temporária e dos efetivos com contrato de designação temporária será realizada em formulário específico (em anexo), devidamente impresso e assinado pelas partes (servidor e trio gestor).
- j) As avaliações deverão ser encaminhadas em envelope lacrado, identificadas com o nome da escola, acompanhado por uma relação de servidores avaliados e entregues na sede da Secretaria Municipal de Educação, na recepção do 2º andar, à servidora Michele Bettcher, até o dia 19/12/2025, aos cuidados da Comissão de Avaliação de Desempenho.
- k) Conforme os itens 14 e 15 dos Editais nº 07 e nº 08/2024, “nenhum candidato poderá alegar desconhecimento das regulamentações, critérios e normas contidas no Edital”. Assim, não será admitida a alegação de desconhecimento quanto às regras ou às consequências do resultado insatisfatório.

Quaisquer dúvidas, entrem em contato com os Membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

Atenciosamente,

**Angélica Rufino Sales**  
Secretária Municipal de Educação



**Avaliação de Desempenho dos Servidores em Designação Temporária e Profissionais Efetivos com Contratos de Designação Temporária**

NÍVEL DA AVALIAÇÃO: ( ) Avaliação dos Membros da Comissão ( ) Avaliação do Trio Gestor ( ) Autoavaliação						
Nome do servidor:						
Cargo: ( ) Professor I ( ) Professor II ( ) Professor III ( ) ASCEI ( ) Cuidador ( ) Professor Auxiliar						
Escola:						
Segmento: ( ) Educação Infantil ( ) Ensino Fundamental I ( ) Ensino Fundamental II ( ) Educação Especial ( ) EJA						
<b>Período avaliado: 2º Semestre de 2025</b>						
<b>ETAPA 01 - Avaliação</b>						<b>PONTUAÇÃO</b>
						0
						4
						8
						12
						16
						20
1	<b>Participação nas atividades escolares:</b> envolve-se nas atividades desenvolvidas pela instituição, tais como projetos, atividades interdisciplinares e demais ações integradoras entre escola, alunos e comunidade escolar; bem como nas ações promovidas pela Secretaria de Educação, em cursos e Formação Continuada.					
2	<b>Comunicação e ética:</b> Entende e repassa as informações de forma correta, evitando alimentar e repassar boatos, rumores, especulações e conversas que atrapalhem o ambiente de trabalho.					
3	<b>Desenvolvimento profissional:</b> Domina plenamente os conteúdos de sua área de atuação e sua didática corresponde às expectativas e necessidades dos estudantes.					
4	<b>Ações da Secretaria:</b> Cumpre as determinações, regramentos e programas estabelecidos pela SEME, nos prazos devidos e de forma correta, bem como a entrega de documentos nos prazos estabelecidos pela SEME e pela chefia imediata.					
5	<b>Relacionamento interpessoal e trabalho em equipe:</b> Relaciona-se bem com alunos e colegas dos mais diferentes níveis hierárquicos e assume suas tarefas dispondo-se a ajudar os colegas para melhorar o desempenho da equipe.					
<b>TOTAL</b>						_____
<b>ETAPA 02 - Avaliação</b>						<b>PONTUAÇÃO</b>
						0
						10
						20
						30
						40
						50
6	<b>Assiduidade e Pontualidade I:</b> (ver orientações)					
7	<b>Assiduidade e Pontualidade II:</b> (ver orientações)					
<b>TOTAL</b>						_____
<b>Orientações para preenchimento da avaliação (de 1 a 5)</b>						
Marque X na coluna 0 se a resposta for "Nunca";				Marque X na coluna 12 se a resposta for "Algumas Vezes";		
Marque X na coluna 4 se a resposta for "Quase Nunca";				Marque X na coluna 16 se a resposta for "Quase Sempre";		
Marque X na coluna 8 se a resposta for "Raramente";				Marque X na coluna 20 se a resposta for "Sempre".		
<b>Orientações para preenchimento da avaliação - Faltas justificadas no primeiro semestre de 2025 (item 6)*</b>						
Marque X na coluna 0 se o servidor tiver 30 ou mais faltas justificadas.				Marque X na coluna 30 se o servidor tiver entre 10 e 17 faltas justificadas		
Marque X na coluna 10 se o servidor tiver entre 25 e 29 faltas justificadas				Marque X na coluna 40 se o servidor tiver entre 02 e 09 faltas justificadas		
Marque X na coluna 20 se o servidor tiver entre 18 e 24 faltas justificadas				Marque X na coluna 50 se o servidor tiver 01 falta ou nenhuma.		
<b>Orientações para preenchimento da avaliação - Faltas injustificadas no primeiro semestre de 2025 (item 7)**</b>						
Marque X na coluna 0 se o servidor tiver 01 ou mais faltas injustificadas.				Marque X na coluna 50 se o servidor não tiver faltas injustificadas		
<b>ASSINATURAS</b>						
<b>Trio Gestor</b>		<b>Membros da Comissão</b>			<b>Servidor</b>	

\*As folgas abonadas, eleitorais e outras licenças como maternidade, nojo e gala não deverão ser consideradas no cômputo de faltas justificadas.

\*\*As faltas injustificadas são aquelas que originaram corte de ponto.

Observação: De acordo com a Portaria SEME nº 075/2025, será considerado satisfatório o desempenho do servidor que obtiver pontuação superior a 70 pontos em cada etapa da avaliação. O não atendimento a esse critério poderá acarretar impedimento de participação em um novo processo seletivo, conforme previsto nos Editais nº 07, 08 e 09/2024.



Protocolo: 39010/2025

Praça Domingos José Martins - Itapemirim/Centro - ES, 29330-000


Documento digital, verifique em: <http://bpms.itapemirim.es.gov.br/governo-digital.html#/portal/educacao@itapemirim.es.gov.br>

Identificador: 70559c543a75ce9f8819e86ccfe7f82d

# Certificado de Assinaturas Eletrônicas

Documento Ref: 70559c543a75ce9f8819e86ccfe7f82d

Documento assinado por:

Angélica Rufino Sales	
CPF: ***.708.747-**	
Email Verificado: angelicasales3@hotmail.com	
IP: 192.168.11.128	Data: 27/11/2025 09:58:46

Assinaturas Eletrônicas conferidas e confirmadas em: 27/11/2025 11:40:22