



**PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA**

ESTADO DO PARANÁ



## **DECRETO Nº 010/2004**

Aprova o Regulamento da Avaliação de Desempenho para o Magistério Público do Município de Umuarama.

**O PREFEITO MUNICIPAL DE UMUARAMA,**  
ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais, e,

**CONSIDERANDO** o que estabelece o § 1º do artigo 6º, da Lei Complementar nº 064, de 09 de novembro de 1999, c/c com o artigo 7º, da já referida Lei,

### **DECRETA:**

**Art. 1º.** Fica aprovado o Regulamento da Avaliação de Desempenho para o Magistério Público do Município de Umuarama, o qual, passa a vigorar na forma do texto apenso ao presente Decreto, com seus anexos de I a V.

**Art. 2º.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

**UMUARAMA**, 13 de fevereiro de 2004.

**ANTONIO FERNANDO SCANAVACA**  
Prefeito Municipal

**SIBNEI MORENO VEDOVOTO**  
Secretário de Administração

**MARIA CLORY ZANFERRARI**  
Secretária de Educação e Esportes



**REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO A QUE SE  
REFERE O DECRETO Nº010/2004.**

**Art. 1º.** - A avaliação de desempenho do profissional da educação, para efeitos da progressão, ocorrerá a cada 2 (dois) anos, sendo efetuada por uma subcomissão de avaliação, sob a coordenação e orientação de uma Comissão Especial de avaliação.

**Parágrafo 1º:** Não se concederá progressão funcional ou promoção ao profissional da educação que:

I - estiver em estágio probatório;

II - for aposentado;

III - estiver em disponibilidade;

IV - for cedido a outro órgão

V - que tenha sofrido punição disciplinar no ano anterior a concessão.

§ 2º. O registro da avaliação de desempenho será feito através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho. (anexo I)

**Art. 2º.** A verificação do merecimento será apurada com base no Boletim de Acompanhamento do Comportamento e/ou de Desempenho(anexo II), sendo mensurada através da Ficha de Avaliação de Desempenho, devendo serem observados os seguintes fatores:

I - impessoalidade

II - assiduidade e pontualidade

III - moralidade

IV - competência

V - produtividade

VI - eficiência

**Parágrafo único:** A ficha de avaliação de desempenho, e o boletim de acompanhamento serão encaminhados à Secretaria de Educação, em tempo hábil, para a efetivação de cada procedimento.

**Art. 3º.** A ficha de avaliação de desempenho será encaminhada pela Secretaria de Educação à Comissão de Avaliação de Desempenho, com antecedência máxima de 04( quatro) meses anteriores ao vencimento do respectivo período de avaliação, devendo a referida ser entregue à subcomissão que a devolverá devidamente preenchida no prazo de 10 (dez) dias.



**Parágrafo único:** A avaliação de desempenho de cada interstício ocorrerá: no mês de junho para os profissionais de educação nomeados entre janeiro e junho e em dezembro para os nomeados no período entre julho e dezembro.

**Art. 4º.** Competirá à Direção do Estabelecimento de Ensino, sob a supervisão do titular do órgão de lotação, acompanhar o profissional da educação, fornecendo-lhe subsídios à Comissão sobre seu real comportamento, desempenho no trabalho e atendimento ou não das exigências do cargo.

**Art. 5º.** As avaliações serão efetuadas aferindo-se, pontos, aos quais terão os seguintes conceitos:-

- a) 80 a 100 pontos - desempenho excelente
- b) 50 a 79 pontos - desempenho suficiente
- c) 00 a 49 pontos - desempenho insuficiente

**Parágrafo único.** Efetuada a avaliação deverá ser dado ciência ao profissional da educação.

**Art. 6º.** A Comissão Especial de Avaliação será designada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por: 4 (quatro) servidores estáveis, profissionais da educação, presidida por servidor ocupante de cargo efetivo de nível médio ou superior, sendo:

- 2 membros da Secretaria de Educação;
- 2 membros da Entidade Sindical (01 titular e 01 suplente).

**Art 7º.** Compete à Comissão Especial de Avaliação:

I - orientar a direção do estabelecimento de ensino sobre o procedimento da avaliação, instruindo sobre o acompanhamento do desempenho e/ou comportamento do servidor, bem como no preenchimento do Boletim de acompanhamento;

II - orientar as subcomissões sobre o procedimento da avaliação, sob seu encargo, inteirando-se das disposições específicas deste regulamento;

III - viabilizar junto à Divisão de Recursos Humanos, a relação dos profissionais da educação que cumpriram o interstício para cada procedimento;



IV - efetivar a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às subcomissões, em tempo hábil à finalização do procedimento;

V - orientar as Subcomissões no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação;

VI- prestar todos e quaisquer esclarecimentos solicitados pelas subcomissões;

VII - apurar os resultados das avaliações;

VIII- analisar os documentos utilizados para a pontuação, de acordo com os critérios estabelecidos, apurando-se o resultado final;

IX- elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo à Divisão de Recursos Humanos;

X - decidir, em conjunto com as subcomissões, eventuais pedidos de reconsideração interpostos pelos interessados;

**Art 8º.** A subcomissão de avaliação de desempenho será composta por 04 (quatro) professores estáveis, indicados pelos profissionais de educação, de cada unidade escolar, os quais serão escolhidos de forma democrática, sendo:

- O Coordenador e
- 03 (três) professores: 02 (dois) titulares e 01 (um) suplente.

**Art. 9º.** Para a formação das subcomissões de avaliação dos profissionais da educação que atuam nas Creches, Escolas Estaduais, Apae, Assumu, Apadevi e Lar do Menor, será nomeada subcomissão especial composta por três membros sendo:

- 2 profissionais da educação, servidores estáveis da Secretaria de Educação;
- 1 representante do local de trabalho, sendo o diretor ou o coordenador.

**Art. 10º.** - As avaliações dos profissionais da educação que exercem as funções de Diretor, Coordenador e professor em exercício nas escolas e na Secretaria de Educação, serão efetuadas pelas subcomissões formadas nas respectivas unidades.

**Art. 11º.** - O profissional da educação afastado em virtude de mandato classista terá sua avaliação efetivada pela Comissão Especial de Avaliação.

**Art. 12º.** - O profissional da educação ocupante de 02 (dois) cargos será avaliado em cada um dos cargos ocupados.



**Art. 13º.** - Compete à subcomissão de Avaliação de desempenho:

I - esclarecer aos profissionais da educação, a forma em que se dará a avaliação, especialmente em relação aos critérios que serão observados e demais procedimentos previstos neste decreto.

II - atribuir ao profissional da educação, analisando a Avaliação de desempenho e o Boletim de Acompanhamento, conceitos que demonstrem o real desempenho da forma mais justa possível.

III - solicitar à Comissão Especial todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo.

IV - encaminhar à Comissão Especial, o material de avaliação devidamente preenchido e assinado pela Subcomissão até o vencimento do respectivo período de avaliação.

**Art. 14º.** - Caberá à Direção, Coordenação e ao Secretário do estabelecimento de Ensino:

I - efetuar o acompanhamento dos profissionais da educação sob sua responsabilidade de forma contínua e atuar prontamente nos problemas que interfiram no perfeito andamento das atribuições do respectivo órgão;

II - fazer o devido acompanhamento do profissional da educação em avaliação, no boletim de acompanhamento específico, constante do anexo II deste decreto.

III - buscar junto às subcomissões e à Comissão Especial todo e qualquer esclarecimento necessário.

IV - registrar no Boletim de Acompanhamento, no campo destinado para tal, as ocorrências verificadas no período, com a finalidade de fornecer subsídios para a Subcomissão.

**Parágrafo único:** O registro de que trata o inciso IV, com referência à Direção e Coordenação do Estabelecimento, será preenchido pelo Secretário e 01 (um) professor escolhido, de forma democrática, pelo grupo a ser avaliado.



**Art. 15°.** - Na avaliação, será utilizado o método descritivo do padrão de desempenho do profissional da educação, definido em campo próprio no formulário de Avaliação, formado por 04 (quatro) conceitos, de A à D, onde cada conceito corresponderá a níveis de pontuação.

§ 1° - A avaliação de desempenho será pontuada na escala de 0(zero) a 100(cem) pontos, conforme consta da tabela de pontuação. (anexo IV)

§ 2° - Os pontos atribuídos em cada subfator de avaliação serão multiplicados pelos pesos correspondentes, a fim de se apurar as pontuações respectivas.

**Art. 16°.** - Apurado o resultado da avaliação de desempenho, será dada ciência ao profissional da educação sobre a pontuação obtida no período avaliado, bem como a justificativa dos conceitos atribuídos, colhendo-se a assinatura do mesmo na respectiva ficha.

§ 1° - Não concordando com o resultado da avaliação, o profissional da educação poderá no prazo de 5 (cinco) dias contados da data de ciência, apresentar pedido de reconsideração, devidamente fundamentado.

§ 2° - O pedido de reconsideração será protocolado e dirigido à Comissão Especial de Avaliação que, em conjunto com a Subcomissão de Avaliação, decidirá no prazo de 10(dez) dias, de forma fundamentada, devendo o interessado ser notificado da decisão.

§ 3° Os resultados da avaliação de desempenho, serão publicados imediatamente em edital após as decisões dos pedidos de reconsideração, e serão disponibilizados para a Secretaria de educação.

§ 4°. O avanço funcional ocorrerá até 30 (trinta) dias após a publicação dos resultados, sendo o benefício concedido a partir do mês do enquadramento do profissional de educação.

**Art.17°.** - Serão considerados, para efeitos de aferição periódica do rendimento pedagógico do professor, cursos de aperfeiçoamento e de participação conforme segue (Anexo III):



I - Cursos de aperfeiçoamentos proporcionados pela Municipalidade e/ou instituições oficiais ou particulares, devidamente reconhecidas, que tenham correlação com a área de atuação, realizados dentro do interstício, cuja carga horária mínima seja de 24 (vinte quatro) horas;

II - Participação em Conselhos Municipais;

III - Participação em reuniões pedagógicas, reuniões de pais, APM, e outras ligados a área de educação;

IV - Participação em Congressos, Encontros e Seminários ligados à área de atuação atual;

V - Participação em Comissões de banca examinadora e ou de fiscal de seleção de Pessoal de Concurso Público, designada por autoridade competente, desde que não remunerada.

§ 1º. A comprovação dos itens I a V deverá ser efetuada a interesse do avaliado, mediante a apresentação de cópia de documentos comprobatórios, os quais, serão apresentados juntamente com o original para a devida conferência, e anexados à Ficha de Avaliação de desempenho.

§ 2º. Não serão considerados os certificados que já tenham sido apresentados em progressão anterior;

**Art. 18º.** - A apuração da pontuação final da Avaliação de Desempenho do profissional da educação, será obtida, mediante a média ponderada dos itens de 1 a 7 da tabela de pontuação (anexo IV).

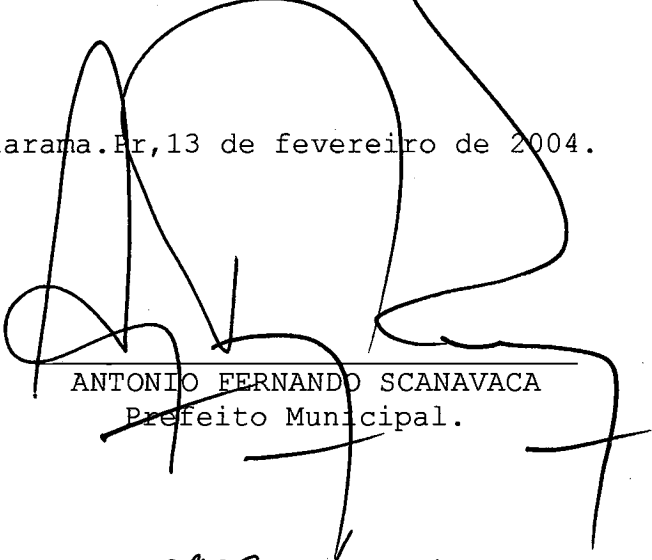
**Art. 19º.** - A progressão funcional será concedida levando-se em consideração a pontuação final obtida pelo profissional da educação, devendo o mesmo alcançar pontuação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos do total da pontuação estabelecida para a avaliação.

**Art. 20º.** - Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho, serão dirimidas em conjunto pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, Secretaria Municipal de Educação, Procuradoria Geral do Município e o representante legal da Entidade Sindical.



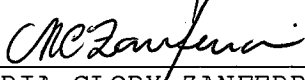
**Art. 21º.** - A avaliação de desempenho referente ao período de março de dois mil a março de dois mil e dois, será efetuada a partir da publicação deste regulamento, assegurados os direitos de recebimento da progressão funcional a partir de 01/04/2002.

Umuarama.Pr, 13 de fevereiro de 2004.



---

ANTONIO FERNANDO SCANAVACA  
Prefeito Municipal.



---

MARIA CLORY ZANFERRARI  
Secretária de Educação e Esportes



**ANEXO I**

**FICHA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Servidor: \_\_\_\_\_  
Cargo \_\_\_\_\_ Data nomeação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Período da Avaliação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_  
Local de Trabalho: \_\_\_\_\_  
Data da Avaliação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Requisitos	Indicadores de Desempenho
<p><b>1 - IMPESSOALIDADE</b> Habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e o público em geral, de forma clara, com argumentação precisa apoiando-se no respeito mútuo.</p>	<p>A ( ) É criativo, participativo, desenvolve suas atividades de modo a colaborar com o grupo, oferecendo idéias visando o crescimento do mesmo. B ( ) Desenvolve suas atividades demonstrando algum interesse nos assuntos inerentes ao trabalho. C ( ) Tem dificuldade em participar e contribuir para com o grupo. D ( ) Incapaz de desenvolver suas atividades sem intervenção da chefia.</p>
<p><b>2 - a) ASSIDUIDADE</b> Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades que estão em sua esfera de competência</p> <p><b>B) PONTUALIDADE</b> Cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como das atividades.</p>	<p>A ( ) É pontual, assíduo, comprometido com suas responsabilidades; B ( ) Atende ao proposto pelo fator assiduidade; C ( ) Deixa a desejar quanto ao cumprimento de horários e compromissos. D ( ) Falta constantemente, comprometendo o andamento do serviço.</p> <p>A ( ) Cumpre integralmente os horários estabelecidos; B ( ) Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos esporádicos; C ( ) Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos constantes; D ( ) Não cumpre os horários estabelecidos.</p>
<p><b>3- MORALIDADE:</b> Conjunto de regras e condutas pessoais consideradas adequadas, quer para o grupo de trabalho e demais colegas servidores, quer em relação à comunidade atendida.</p>	<p>A ( ) Mantém excelente conduta pessoal; B ( ) Mantém boa conduta pessoal; C ( ) Mantém conduta pessoal regular; D ( ) Não mantém conduta pessoal adequada, sendo constantemente advertido.</p>
<p><b>4 - COMPETÊNCIA</b> Demonstração de conhecimentos técnico-pedagógicos e práticos para execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho.</p>	<p>A ( ) demonstra conhecimento e competência na execução dos trabalhos; B ( ) demonstra ter o conhecimento técnico-pedagógicos esperado. C ( ) apresenta dificuldade em aplicar os conhecimentos técnico-pedagógicos adequados ao trabalho. D ( ) Não aplica os conhecimentos técnicos-pedagógicos adequados ao trabalho.</p>



**ANEXO I**

**FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

<p><b>5 - PRODUTIVIDADE</b> Quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade, referentes aos objetivos da unidade</p>	<p>A ( ) Está comprometido com o trabalho a executando com eficiência e obtendo excelentes resultados; B ( ) Apresenta comprometimento com o trabalho, obtendo bons resultados; C ( ) Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, apresentando eficiência e resultados regulares; D ( ) Não apresenta comprometimento com a função que ocupa.</p>
<p><b>6 - EFICIÊNCIA</b> Realiza todas as atividades sob sua responsabilidade, mantendo a qualidade do trabalho e o cumprimento dos prazos estabelecidos</p>	<p>A ( ) Possui rapidez, iniciativa própria, disponibilidade, capacidade pedagógica, dinamismo, criatividade, liderança e bom senso. B ( ) Seu nível de agilidade mental é médio, com capacidade pedagógica razoável e alguma criatividade. C ( ) Executa suas atividades sem interesse em aperfeiçoamento D ( ) É lento em seus raciocínios estático, ausência de percepção, discernimento e criatividade.</p>

Umuarama.Pr,

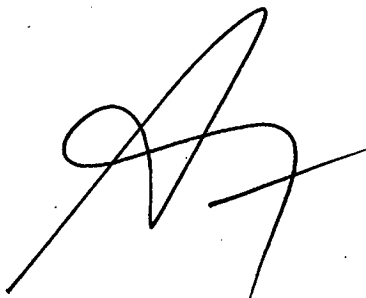
\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

Avaliado:

\_\_\_\_\_







**ANEXO III**

**AFERIÇÃO PERIÓDICA DO RENDIMENTO PEDAGÓGICO DO PROFESSOR.**

I - Cursos de capacitação e de aperfeiçoamento proporcionados pela municipalidade e/ou de instituições oficiais ou particulares, relacionadas às atribuições do cargo atual.	a) 35 pontos, na somatória de títulos superior a 100 horas. b) 15 pontos, na somatória de títulos de 50 até 100 horas c) 10 pontos, na somatória de títulos até 50 horas.
II - Participação em Conselhos Municipais;	10 pontos
III - Participação em reuniões Pedagógicas, reuniões de pais, APM e outras relacionadas a área da educação.	05 pontos, para participação de 50 % das atividades,  10 pontos para participação de 51 % até 75%, das atividades  15 pontos para participação acima de 75% das atividades.
IV - Participação em Congressos, Encontros, Seminários Ligados à área de atuação atual;	10 pontos por participação , até o máximo de 20 pontos.
V - Participação em Comissões de banca examinadora ou de fiscal de seleção de Pessoal de Concurso Público, designada por autoridade Competente, desde que não Remunerada.	10 pontos por participação, até o máximo de 20 pontos.
<b>TOTAL</b>	_____ pontos

Umuarama.Pr, / /

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora



ANEXO IV

**TABELA DE PONTUAÇÃO**

<b>A = 100</b>	<b>B = 75</b>	<b>C = 50</b>	<b>D = 00</b>	
<b>FATORES</b>		<b>VALOR CONCEITO</b>	<b>PESO</b>	<b>SUB-TOTAL</b>
01- IMPESSOALIDADE			2	
02 -a) Assiduidade			1	
b) Pontualidade			1	
03 - MORALIDADE			2	
04 - COMPETÊNCIA			2	
05 - PRODUTIVIDADE			2	
06- EFICIÊNCIA			2	
07 - Aferição Periódica de Rendimentos			2	
<b>TOTAL=..... : 14 = ..... ( Média Final )</b>				



**ANEXO V**

**ANÁLISE DA AVALIAÇÃO**

Após a conclusão da avaliação, os avaliadores convidarão o avaliado para uma entrevista do resultado da avaliação, ocasião em que a subcomissão esclarecerá ao avaliado sobre o seu desempenho, os pontos positivos, os negativos e as formas de melhorias.

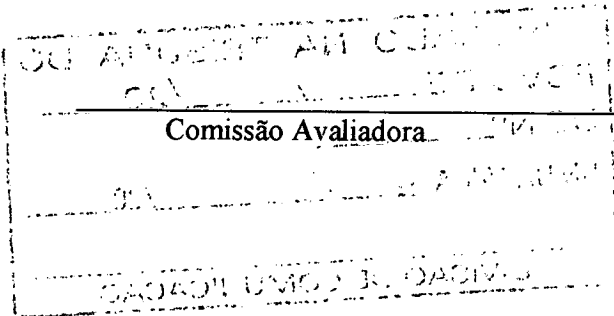
Concluída a avaliação, relacionamos abaixo os dados mais significativos do desempenho do servidor, tanto positivos como negativos, bem como as sugestões para a melhoria de seu desempenho e de treinamento, se necessário for.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Umuarama.Pr, de de

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora



Avaliado:

\_\_\_\_\_



...obtidos  
...serviços  
...casos  
...conjugio  
...seguros

-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----  
-----

67

PUBLICADO NA TRIBUNA DO  
POVO DE 21 / 2 / 20 04  
DE Nº 8708  
UMUARAMA, 05 / 2 / 20 04  
Ellen Paula Neves.  
DIVISÃO DE COMUNICAÇÃO

Alterado Conforme  
Dec. Nº 031 / 06  
Ellen Paula Neves.  
DIV. SERVIÇOS GERAIS