



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

"A Capital da Amizade"



## DECRETO Nº 031/2006

Altera 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,

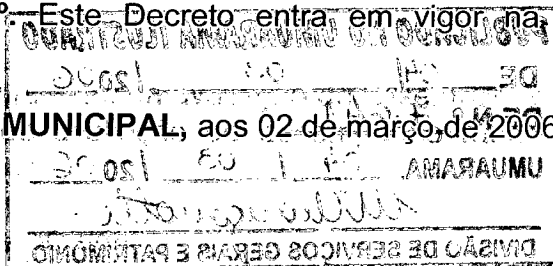
CONSIDERANDO o que estabelece o § 1º do artigo 6º da Lei Complementar nº 064, de 09 de novembro de 1999, com o artigo 7º da referida Lei,

### DECRETA:

Art. 1º. Fica alterado o Regulamento da Avaliação de Desempenho para o Magistério Público do Município de Umuarama, Apenso do Decreto Nº 10 de 13 de fevereiro de 2004, o qual, passa a vigorar na forma do texto apenso ao presente Decreto, com seus anexos de I a III.

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

PAÇO MUNICIPAL, aos 02 de março de 2006.



**LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO**  
Prefeito Municipal

**PEDRO ARILDO RUIZ FILHO**  
Secretário de Administração e Fazenda

**MARISTELA DE AZEVEDO RIBEIRO**  
Secretária de Desenvolvimento Social



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



## DECRETO Nº 031/2006

Art. 1º - Fica alterado o Regulamento do Aterro de Resíduos Sólidos para o Município de Umuarama, Paraná, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 204, de 13 de fevereiro de 2004, em sua forma de texto original, para o seguinte:

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

CONSIDERANDO o que estabelece o artigo 6º da Lei nº 204, de 13 de fevereiro de 2004, em sua forma de texto original, para o seguinte:

### DECRETA:

Art. 1º - Fica alterado o Regulamento do Aterro de Resíduos Sólidos para o Município de Umuarama, Paraná, em conformidade com o artigo 6º da Lei nº 204, de 13 de fevereiro de 2004, em sua forma de texto original, para o seguinte:

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

<b>PUBLICADO NO UMUARAMA ILUSTRADO</b>	
DE	04 / 03 / 2006
DE N.º	031
UMUARAMA,	04 / 03 / 2006
<i>W. Marquetti</i>	
DIVISÃO DE SERVIÇOS GERAIS E PATRIMÔNIO	

**LUIS RIBERTO RIBEIRO DE AZEVEDO**  
Secretário Municipal

*V150102/3/2006*  
PEDRO ARILO RUIZ FILHO  
Secretário de Administração e Finanças

**Luiz Alberto Lima**  
OAB-PR 9.454  
Diretor Jurídico Administrativo

**MARISELA DE AZEVEDO RIBEIRO**  
Secretaria de Desenvolvimento Social

# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



## REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO A QUE SE REFERE O DECRETO Nº 031/2006.

**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.

**§ 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 de disciplinar no ano anterior a concessão.

**Art. 2º.** O registro da avaliação de desempenho será feito através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho (anexo 1), onde serão observados os seguintes fatores:

- I – impessoalidade
- II – assiduidade e pontualidade
- III – moralidade/comportamento
- IV – competência
- V – produtividade/eficiência

**Parágrafo único.** Serão também considerados fatores de avaliação a serem observados:

- I – aperfeiçoamento na área de atuação
- II – atividades extra-curriculares

**Art. 3º.** A ficha de avaliação de desempenho será encaminhada pela Diretoria de Educação à comissão de Avaliação de Desempenho em tempo hábil 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.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



§ 1º. A avaliação de desempenho de cada interstício ocorrerá sempre no mês de fevereiro para todos os profissionais de educação que tenham completado o interstício necessário, tendo no entanto como base para o enquadramento a data de nomeação.

§ 2º. Após o término do estágio probatório o profissional da educação será avaliado, se aprovado, será imediatamente enquadrado na referência superior de acordo com a data de admissão.

Art. 4º. As avaliações serão efetuadas aferindo-se pontos, os quais terão os seguintes conceitos:

- a) 80 a 100 pontos – desempenho excelente
- b) 60 a 79 pontos – desempenho suficiente
- c) 00 a 59 pontos – desempenho insuficiente

Art. 5º. Na avaliação, será utilizado formulário próprio com opções de escolha dos indicadores de desempenho do profissional da educação, formado por 04 (quatro) conceitos, de A à D, onde cada conceito corresponderá a níveis de pontuação.

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

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

Art. 6º. Apurado o resultado da avaliação de desempenho, será dada ciência ao profissional da educação sobre a pontuação obtida no período avaliado, colhendo-se a assinatura do mesmo na respectiva ficha.

§ 1º. Não concordando com o resultado da avaliação, o profissional da educação poderá no prazo de 02 (dois) dias contados da data de ciência, apresentar pedido de reconsideração, devidamente fundamentado.

§ 2º. 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 02 (dois) dias, de forma fundamentada, devendo o interessado ser notificado da decisão.

§ 3º. Os resultados da avaliação de desempenho, serão publicados imediatamente em edital após as decisões dos pedidos de reconsideração.

§ 4º. O avanço funcional ocorrerá até 15 (quinze) dias após a publicação dos resultados, sendo o benefício concedido a partir do mês do enquadramento do profissional de educação.

COMISSÃO ESPECIAL DE AVALIAÇÃO  
PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA  
RUA... 199-000



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



**Art. 7º.** Serão considerados, para efeitos de aperfeiçoamento na área de atuação e atividades extra-curriculares:

I - Cursos de aperfeiçoamento proporcionados pela municipalidade e/ou instituições oficiais públicas ou particulares, devidamente reconhecidas, que tenham correlação com a área de atuação, realizados dentro do interstício.

II - participação em Conselhos Municipais

III - Participação em reuniões pedagógicas, reuniões de pais, APMs e outras ligadas à área de atuação.

IV - Participação em congressos, seminários, fóruns, simpósios e outros ligados à área de atuação.

§ 1º. A comprovação dos itens I a IV deverá ser efetuada a interesse do avaliado, mediante apresentação de documentos comprobatórios, à subcomissão, para a devida conferência.

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

**Art. 8º.** 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 II)

**Art. 9º.** 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 60 (sessenta) pontos do total de pontuação estabelecida para a avaliação.

**Art. 10.** A Comissão Especial de Avaliação será designada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por: 3 (três) servidores estáveis, profissionais da educação, presidida por servidor ocupante de cargo efetivo de nível médio ou superior, sendo:

- 02 membros da Diretoria de Educação
- 01 membro da Entidade Sindical

**Art. 11.** 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;
- 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;

*Handwritten signature*



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



- 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- Elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo à Divisão de Recursos Humanos;
- IX- Decidir, em conjunto com as subcomissões, eventuais pedidos de reconsideração interpostos pelos interessados.

**Art. 12.** A subcomissão de avaliação de desempenho será composta por 03 (três) professores estáveis, indicados pelos profissionais de educação, de cada unidade escolar, os quais serão escolhidos de forma democrática, sendo:

- O coordenador;
- 02 (dois) professores

**Art. 13.** 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 regulamento;

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

III- atribuir ao profissional da educação, analisando a Avaliação de desempenho (Anexo I), conceitos que demonstrem o real desempenho da forma mais justa possível;

IV – solicitar à Comissão Especial todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo;

V – encaminhar à Comissão Especial, o material de avaliação (anexos I, II e III), devidamente preenchido e assinado pela subcomissão até o vencimento do respectivo período de avaliação.

**Art. 14.** A avaliação dos membros da Comissão Especial e das subcomissões, serão efetuadas por membros suplentes, cuja escolha será feita de forma democrática.

**Art. 15.** 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:

- 02 profissionais da educação, servidores estáveis da Diretoria de Educação;
- 01 representante do local de trabalho, sendo o diretor ou o coordenador.



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



**Art. 16.** As avaliações dos profissionais da educação que exercem as funções de Diretor, Coordenador e professor em exercício nas escolas e na Diretoria de Educação, serão efetuadas pelas subcomissões formadas nas respectivas unidades.

**Art. 17.** O profissional da educação afastado em virtude de mandato classista terá sua avaliação efetuada pela Comissão Especial de Avaliação.

**Art. 18.** O profissional da educação ocupante de 02 (dois) cargos será avaliado em cada um dos cargos ocupados.

**Art. 19.** A Direção do estabelecimento de ensino deverá 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. 20.** 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 a atuar prontamente nos problemas que interfiram no perfeito andamento das atribuições do respectivo órgão;

II – prestar todos e quaisquer esclarecimentos solicitados pelas subcomissões;

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

**Art. 21.** Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho, serão dirimidas em conjunto pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, Diretoria da Educação, Assessoria Jurídica do município e o representante legal da Entidade Sindical.

Umuarama, 02 de março de 2006.

  
**LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO**  
Prefeito Municipal

**Luiz Renato Ribeiro de Azevedo**  
PREFEITO MUNICIPAL  
Diretor Administrativo



## ANEXO I

### FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Professor (a) \_\_\_\_\_ Data de Nomeação: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Período da Avaliação \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ a \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Local de trabalho: \_\_\_\_\_

Requisitos	Indicadores de Desempenho
<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	A ( ) É criativo, participativo, desenvolve suas atividades e colaborar com o grupo, oferecendo idéias visando o crescimento do mesmo. B ( ) Desenvolve suas atividades de modo a colaborar com o grupo. C ( ) Tem dificuldade em participar e contribuir com o grupo. D ( ) Demonstra resistência em participar e contribuir para com o grupo.
<b>2-ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE</b> <b>1) Assiduidade</b> Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades que são de sua competência.  <b>2) Pontualidade</b> Cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como das atividades.	A ( ) Não teve falta com ou sem justificativa no período. B ( ) Faltou apenas com justificativa no período C ( ) Faltou sem justificativa até 2 ( duas ) vezes no período. D ( ) Faltou sem justificativa por 3 ( três ) vezes ou mais no período.  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



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

"A Capital da Amizade"



<p><b>3-MORALIDADE/COMPORTEAMENTO</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 ( ) Apresenta comportamento de destaque, pelo grau de dedicação, companheirismo, solidariedade, cooperação, contribuindo para o bom desenvolvimento das atividades B ( ) Apresenta grau de comportamento compatível à função exercida, tendo bom relacionamento no grupo C ( ) Apresenta comportamento geralmente satisfatório para o cargo, requerendo melhora nas relações D ( ) Apresenta comportamento irregular, quase sempre insatisfatório, necessitando de melhora significativa nas relações com o grupo.</p>
<p><b>4- COMPETÊNCIA</b> Demonstração de conhecimentos técnico-pedagógicos e práticos para execução das funções, adequadas aos objetivos da unidade escolar</p>	<p>A ( ) Demonstra ter conhecimento técnico-pedagógico e competência, na execução dos trabalhos, participando de grupos de formação continuada ou outros cursos relacionados à área de atuação B ( ) Demonstra ter conhecimento técnico-pedagógico e competência na execução dos trabalhos C ( ) Apresenta dificuldade em aplicar os conhecimentos técnico-pedagógicos adequados ao trabalho D ( ) Não aplica os conhecimentos técnico-pedagógicos adequados ao trabalho</p>
<p><b>5- PRODUTIVIDADE/EFICIÊNCIA</b> Quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade, referente aos objetivos da unidade</p>	<p>A ( ) Está comprometido com o trabalho, 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 ( ) Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, apresentando resultados insatisfatórios</p>
<p><b>6- APERFEIÇOAMENTO NA ÁREA DE ATUAÇÃO</b> Cursos de aperfeiçoamento (seminários, fóruns, simpósios, congressos e outros) na área de atuação, proporcionados pela municipalidade e/ou instituições oficiais, públicas ou particulares, relacionados às atribuições do cargo atual, no respectivo período de avaliação</p>	<p>A ( ) Participação de 120 horas ou mais B ( ) Participação de 60 a 120 horas C ( ) Participação inferior a 60 horas D ( ) Nenhuma participação</p>



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

"A Capital da Amizade"



## 7- ATIVIDADES EXTRA-CURRICULARES

Participação em reuniões pedagógicas, de pais, de APMs, Conselhos de Classe, Conselhos Municipais e outros relacionados à área de atuação

- A ( ) Participação em 100% dos eventos ocorridos no período  
B ( ) Participação em até 75% dos eventos ocorridos no período  
C ( ) Participação em até 50% dos eventos ocorridos no período  
D ( ) Nenhuma participação nos eventos ocorridos no período

Umuarama, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2006

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Avaliado



# PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ  
"A Capital da Amizade"



## ANEXO II

<b>TABELA DE PONTUAÇÃO</b>			
<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>
<b>01 - IMPESSOALIDADE</b>		<b>2</b>	
<b>02 - a) - Assiduidade</b>		<b>1</b>	
<b>b) - Pontualidade</b>		<b>1</b>	
<b>03 - MORALIDADE/COMPORTAMENTO</b>		<b>2</b>	
<b>04 - COMPETÊNCIA</b>		<b>2</b>	
<b>05 - PRODUTIVIDADE/EFICIÊNCIA</b>		<b>2</b>	
<b>06 - APERFEIÇOAMENTO PEDAGÓGICO</b>		<b>2</b>	
<b>07 - ATIVIDADE EXTRA-CURRICULAR</b>		<b>2</b>	
<b>TOTAL = .....: 14 = .....(Média Final)</b>			

