



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ

ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

DECRETO Nº 2.104, DE 22 DE FEVEREIRO DE 2018.

SÚMULA: *Regulamenta Avaliação de Desempenho do Magistério Público Municipal de Cambará, conforme específica.*

José Salim Haggi Neto, Prefeito Municipal de Cambará, Estado do Paraná, no uso das atribuições legais de acordo com a Lei Complementar Municipal nº31/2012, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Pessoal do Quadro do Magistério Público Municipal de Cambará,

DECRETA:

Art. 1º. Este Decreto regulamenta os fatores, método, conceitos e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho destinada a apurar o merecimento para a progressão horizontal na carreira do Magistério Público Municipal.

Art. 2º. A avaliação de desempenho deve ser compreendida como um processo permanente, em que o professor tenha a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades, possibilitando, dessa forma, seu crescimento profissional.

Art. 3º. A avaliação de desempenho será norteada pelos princípios previstos nos incisos I, II, III e IV do § 2º do Art. 17 da Lei Complementar Municipal nº 31/2012: participação democrática, universalidade, objetividade e transparência.

§ 1º. Em cada Unidade Escolar haverá uma Equipe de Avaliação de Desempenho, sendo formada pelo Diretor e pelo Coordenador Pedagógico da Unidade Escolar, além de um professor eleito em Assembleia pelos professores da própria Unidade Escolar;

§ 2º. A Equipe de Avaliação de Desempenho que trata o § anterior trabalhará em conjunto com a Equipe da Secretaria de Educação e Cultura;

§ 3º Ambas as Equipes previstas nos §§ 1º e 2º do presente artigo trabalharão em conjunto com comissões constituídas pelos segmentos que compõem o Conselho Escolar de cada escola;

§ 4º No caso de não haver Conselho Escolar constituído, as comissões previstas no parágrafo anterior serão substituídas por comissão da APMF – Associação de Pais, Mestres e Funcionários da Unidade Escolar, composta pelo seu Presidente, Secretário e um membro indicado pelo Presidente.

Art. 4º. A avaliação de desempenho será norteada pelos critérios abaixo descritos, nos termos do previsto no § 3º da Lei Complementar Municipal nº 31/2012:

I - Qualidade do trabalho;

II - Participação em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento;

III - Trabalhos ou projetos publicados ou de grande interesse para a rede municipal de ensino;

IV - Exercício de funções relevantes;

V - Disciplina e responsabilidade;

VI - Interesse e cooperação no trabalho;

VII - assiduidade e pontualidade;

VIII- Iniciativa e criatividade;

IX - Relacionamento interpessoal no trabalho.

Art. 5º. O inciso II do artigo 4º diz respeito a cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento na área do magistério e o inciso IV do mesmo artigo diz respeito às funções descritas nos artigos 34 e 35 da Lei Complementar Municipal nº 31/2012.



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ

ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

Art. 6º. Para a avaliação do critério "qualidade do trabalho" do professor, será considerada como fator a excelência com que atua, nas atividades docentes resultando no aprendizado dos alunos, conforme registros da unidade educacional e/ou Departamento específico.

Parágrafo único. Para a avaliação do critério "qualidade do trabalho" do coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, será considerada como fator a excelência com que atua, na gestão escolar, com funções pedagógicas, bem como com a equipe docente e discente da instituição escolar da unidade educacional e/ou Departamento específico.

Art. 7º. Para a avaliação do critério "participação em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento", para o professor, coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, será considerado como fator a participação em eventos de formação da Secretaria Municipal de Educação e outras atividades de formação destinadas à atualização e aperfeiçoamento profissional, na área de atuação.

Art. 8º. Para a avaliação do critério "trabalhos ou projetos publicados ou de grande interesse para a rede municipal de ensino", para o professor, coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, será considerado como fator a participação efetiva em eventos de divulgação do conhecimento científico, na área da educação, com apresentação de trabalhos, inclusive na rede municipal de ensino.

Art. 9º. Para a avaliação do critério "exercício de funções relevantes", para o professor, coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, será considerado como fator a participação em entidades e órgãos colegiados da área da educação e de atendimento à criança, jovens e adultos; apresentar láureas e premiações relativas à educação e à formação de pessoas.

Art. 10. Para a avaliação do critério "disciplina e responsabilidade", serão considerados os seguintes fatores:

I - o professor, coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, considera a ordem necessária para a realização do trabalho, o atendimento e respeito às normas, e a manutenção da sequência e execução, objetivando resultados.

II - o professor responsabiliza-se pela aprendizagem de todos os alunos, promovendo oportunidades pertinentes, com vistas à equidade e utiliza os resultados das avaliações para replanejamento do ensino.

III - o coordenador pedagógico e/ou diretor escolar responsabiliza-se pela gestão escolar, promovendo oportunidades pertinentes com vistas à equidade e utiliza os resultados das avaliações para o replanejamento e a atuação da equipe docente.

Art. 11. Para a avaliação do critério "interesse e cooperação no trabalho", para o professor e o coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, serão considerados os seguintes fatores:

I - Participação ativa das reuniões pedagógicas da escola contribuindo para a qualidade do ensino.

II - Participação, de forma cooperativa, em atividades coletivas da unidade escolar.

Art. 12. Os profissionais do Magistério Público Municipal durante todo o período entre as avaliações anuais serão avaliados no critério "assiduidade e pontualidade".

§ 1º Assiduidade - quando não apresentar nenhum tipo de falta para o trabalho, justificada ou injustificada.

§ 2º Pontualidade - de acordo com o registro de cada unidade escolar e/ou dos Departamentos e demais setores da Unidade Central da Secretaria Municipal de Educação, tomando como parâmetro o horário pré-estabelecido.

Art. 13. Para a avaliação do critério "iniciativa e criatividade", serão considerados os seguintes fatores:



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ

ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

I - o professor planeja de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas dos alunos.

II - o coordenador pedagógico e/ou diretor escolar planeja suas ações de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas da equipe docente e discente.

III - o professor trabalha com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas de aprendizagem.

IV - o coordenador pedagógico e/ou diretor trabalha com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas da equipe da unidade escolar.

Art. 14. Para a avaliação do critério "relacionamento interpessoal no trabalho", para o professor, coordenador pedagógico e/ou diretor escolar, será considerado o fator "equilíbrio", diante das situações do cotidiano escolar tratando com urbanidade tanto alunos e servidores da unidade educacional quanto membros da comunidade externa.

Art. 15. Para apuração dos fatores previstos nos artigos 6º, 10, 11, 13 e 14 deste Decreto, será utilizado o método de fatores descritivos, FATOR I, por meio de fichas de verificação, compostas por questões, cujas definições constam no Anexo I deste Decreto.

Art. 16. Para apuração dos fatores previstos nos artigos 7º, 8º e 9º deste Decreto, será utilizado o método de fatores descritivos, FATOR II, por meio de fichas de verificação, compostas por questões, cujas definições constam no Anexo II.

Art. 17. Para apuração dos fatores previstos no artigo 12 deste Decreto, será utilizado o método de fatores descritivos, FATOR III, por meio de fichas de verificação, compostas por questões, cujas definições constam no Anexo III.

Art. 18. Os profissionais do Magistério Público Municipal, bem como os coordenadores pedagógicos e diretores escolares serão avaliados anualmente.

Art. 19. É de responsabilidade da Equipe de Avaliação de Desempenho da Unidade Escolar o preenchimento correto das informações relativas à apuração dos critérios previstos nos artigos anteriores com base nos documentos pertinentes.

Parágrafo único. Os coordenadores pedagógicos e os diretores escolares terão seu desempenho avaliado pela equipe da Secretaria Municipal da Educação e Cultura.

§ 1º Fica assegurado o direito ao profissional da educação cujo desempenho será avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos neste artigo.

§ 2º O preenchimento da ficha de avaliação, para apuração dos fatores previstos neste artigo, será realizado pela Equipe de Avaliação de Desempenho da Unidade Escolar e acompanhados pela Comissão do Conselho Escolar ou pelo Conselho da APMF, conforme o caso.

§ 3º A avaliação será homologada pelo Secretário Municipal de Educação, dando-se ciência ao interessado.

§ 4º Caso o profissional da educação esteja vinculado diretamente ao Secretário Municipal de Educação, caberá à Equipe da Secretaria Municipal de Educação e Cultura a homologação da mesma.

§ 5º O profissional da educação, caso não concorde, poderá apresentar recurso da pontuação e dos conceitos a ele atribuídos, para a autoridade que o homologou, no prazo máximo de 02 (dois) dias, expondo seus motivos.

§ 6º As fichas de avaliação devem ser preenchidas e encaminhadas à SMEC, sem rasuras e nem emendas.

Art. 20. Fica estabelecida a competência da Equipe de da Secretaria Municipal de Educação e Cultura para o julgamento do recurso de que trata o artigo anterior, ressalvando-se quando a avaliação for por ela homologada, cabendo neste caso, a análise pelo Secretário Municipal de Educação.



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ

ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

Art. 21. O padrão adotado para a graduação dos critérios indicados no artigo 15, nos termos previstos no método de fatores descritivos é o seguinte:

I - Grau I: o avaliado apresenta falhas inaceitáveis em relação a um comportamento específico;

II - Grau II: o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda algumas falhas que podem ser corrigidas no futuro.

III - Grau III: o avaliado se encontra na média de desempenho aceitável para o fator;

IV - Grau IV: o avaliado atingiu plenamente o desempenho esperado como correto para o fator;

Art. 22. Para o cálculo da pontuação obtida pelo profissional da educação nos fatores previsto no caput anterior, será utilizada a tabela de pontuação:

GRAU I	GRAU II	GRAU III	GRAU IV
0 PONTOS	1 PONTO	2 PONTOS	3 PONTOS

Art. 23. O padrão adotado para a graduação dos critérios indicados no artigo 16, nos termos previstos no método de fatores descritivos é o seguinte:

I - O avaliado declara que participou em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento;

II - O avaliado declara que não participou em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento;

III - O avaliado declara que participou em eventos de divulgação do conhecimento científico, na área da educação, com apresentação de trabalhos, inclusive na rede municipal de ensino;

IV - O avaliado declara que não participou em eventos de divulgação do conhecimento científico, na área da educação, com apresentação de trabalhos, inclusive na rede municipal de ensino;

V - O avaliado declara que participou em entidades e órgãos colegiados da área da educação e de atendimento à criança, jovens e adultos; apresentou láureas e premiações relativas à educação e à formação de pessoas.

VI - O avaliado declara que não participou em entidades e órgãos colegiados da área da educação e de atendimento à criança, jovens e adultos; não apresentou láureas e premiações relativas à educação e à formação de pessoas.

Art. 24. O padrão adotado para a graduação dos critérios indicados no artigo 17, nos termos previstos no método de fatores descritivos é o seguinte:

I - o avaliado possui 0,5 (meio) ponto para cada um dos meses de janeiro a dezembro, totalizando 06 (seis) pontos para assiduidade e 06 (seis) para pontualidade;

II - o avaliado que apresentar qualquer falta, justificada ou injustificada, irá zerar no total de pontos deste mês, que apresentou a ausência ao laboro.

III - o avaliado que apresentar mais de 03 atrasos ou saídas antecipadas no mês, perderá 0,5 (meio) ponto.

Art. 25. Para o cálculo da pontuação final obtida pelo profissional da educação, na avaliação de seu desempenho, deverão ser somados os pontos obtidos nos fatores I e III.

Art. 26. O profissional do magistério que obtiver, após a somatória, dos fatores I e III, acima de 25 pontos alcançará o conceito apto na avaliação de desempenho podendo participar, a seguir, do avanço horizontal da carreira.



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ

ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

Art. 27. O profissional do magistério, coordenador pedagógico e diretor escolar que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, nas duas primeiras avaliações, deverá receber acompanhamento especial por parte da SMEC, devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento.

§ 1º Permanecendo o desempenho insuficiente na terceira avaliação será instaurado procedimento administrativo próprio para dispensa.

§ 2º O profissional do magistério que não alcançar o conceito apto na avaliação de desempenho, não poderá ocupar a função de direção e coordenação pedagógica, no período de 05 (cinco) anos, a contar do resultado desta avaliação.

Art. 28. O profissional do magistério que, face ao interesse, oportunidade e/ou necessidade, for removido de seu local de trabalho, para outro local, desde que atuando nas funções de magistério, será avaliado em seu desempenho, quando de sua saída do local onde estiver lotado, e novamente, conforme a periodicidade prevista no artigo 3º deste Decreto.

§ 1º Funções de magistério são as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as atividades de direção, planejamento, coordenação, supervisão, orientação e assessoramento pedagógico.

§ 2º A avaliação realizada no local onde tiver sido lotado o profissional do magistério será considerada oficial, sendo o ato de transferência apenas instrumento informativo para a futura chefia.

Art. 29. Os critérios de assiduidade e pontualidade previstos no artigo 12, § 1º e 2º serão levados em consideração a partir da publicação do presente Decreto.

Art. 30. O professor detentor de dois cargos será avaliado em ambos, individualmente, mesmo que esteja lotado numa única unidade escolar.

Art. 31. Os casos omissos neste Decreto serão dirimidos pela Procuradoria Geral do Município, conforme parecer consultivo da Equipe da SMEC.

Art. 32. As avaliações de desempenho ocorrerão sempre no mês de fevereiro de cada ano, ocorrendo a primeira no ano de 2018.

Art. 33. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Cambará, em 22 de fevereiro de 2018.

José Salim Haggi Neto
Prefeito Municipal de Cambará



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ
ESTADO DO PARANÁ
Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROFESSOR

Escola/CMEI/Setor: _____
Avaliado: _____
Matrícula: _____ Data da Avaliação: ____/____/20____
Equipe Avaliadora: _____

	GRAU I 0 PONTOS	GRAU II 1 PONTO	GRAU III 2 PONTOS	GRAU IV 3 PONTOS
QUALIDADE NO TRABALHO				
Atua, com excelência, nas atividades docentes resultando no aprendizado dos alunos, conforme registros da unidade educacional e/ou Departamento Específico.				
DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE				
Cumprir rigorosamente os deveres previstos para o cargo, conforme a Lei Complementar nº 31/2012.				
Responsabiliza-se pela aprendizagem de todos os alunos, promovendo oportunidades pertinentes com vistas à equidade e utiliza os resultados das avaliações para replanejamento do ensino.				
INTERESSE E COOPERAÇÃO NO TRABALHO				
Participa ativamente das reuniões pedagógicas da escola contribuindo para a qualidade de ensino.				
Participa, de forma cooperativa, em atividades coletivas da unidade escolar.				
INICIATIVA E CRIATIVIDADE				
Planeja de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas dos alunos.				
Trabalha com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas de aprendizagem.				
RELACIONAMENTO HUMANO NO TRABALHO				
Age de forma equilibrada diante das situações do cotidiano escolar tratando com urbanidade tanto alunos e servidores da unidade educacional quanto membros da comunidade externa.				
TOTAL:				

Homologada em: ____/____/20____.

Equipe Avaliadora: _____

Ciência do Avaliado: _____



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ
ESTADO DO PARANÁ
Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – COORDENADOR PEDAGÓGICO E DIRETOR ESCOLAR

Escola/CMEI/Setor: _____.

Avaliado: _____.

Matrícula: _____, Data da Avaliação: ____/____/20____.

Equipe Avaliadora: _____.

	GRAU I 0 PONTOS	GRAU II 1 PONTO	GRAU III 2 PONTOS	GRAU IV 3 PONTOS
QUALIDADE DE TRABALHO				
Atua, com excelência, na gestão escolar, com as funções pedagógicas, bem como com a equipe docente e discente da instituição escolar conforme registros da unidade educacional e/ou Departamento Específico.				
DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE				
Cumpre rigorosamente os deveres previstos para o cargo, conforme a Lei Complementar nº 31/2012.				
Responsabiliza-se pela gestão escolar promovendo oportunidades pertinentes com vistas à equipe e utiliza os resultados das avaliações para replanejamento e a atuação da equipe docente.				
INTERESSE E COOPERAÇÃO NO TRABALHO				
Participa ativamente das reuniões pedagógicas da escola contribuindo para a qualidade do ensino e produtividade da equipe docente.				
Participa, de forma cooperativa, em atividades coletivas da unidade escolar.				
INICIATIVA E CRIATIVIDADE				
Planeja suas ações de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas da equipe discente e docente.				
Trabalha com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas da equipe da unidade escolar.				
RELACIONAMENTO HUMANO NO TRABALHO				
Age de forma equilibrada diante das situações do cotidiano escolar tratando com urbanidade tanto alunos, servidores públicos da unidade educacional quanto membros da comunidade externa.				
TOTAL:				

Homologada em: ____/____/20____.

Equipe Avaliadora: _____.

Ciência do Avaliado: _____.



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ

ESTADO DO PARANÁ

Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROFESSOR, COORDENADOR PEDAGÓGICO E
DIRETOR ESCOLAR

Escola/CMEI/Setor: _____.

Avaliado: _____.

Matrícula: _____ Data da Avaliação: ____/____/20____.

Equipe Avaliadora: _____.

	PARTICIPOU	NÃO PARTICIPOU
PARTICIPAÇÃO EM CURSO DE CAPACITAÇÃO, ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO.		
I – Participou em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento.		
TRABALHOS OU PROJETOS PUBLICADOS OU DE GRANDE INTERESSE PARA A REDE MUNICIPAL DE ENSINO.		
II – Participou em eventos de divulgação do conhecimento científico na área da educação com apresentação de trabalhos, inclusive na rede municipal de ensino.		
EXERCÍCIO DE FUNÇÕES RELEVANTES		
III – Participou em entidades e órgãos colegiados da área da educação e de atendimento à criança, jovens e adultos; apresentou láureas e premiações relativas à educação e à formação de pessoas.		

Homologada em: ____/____/20____.

Equipe Avaliadora: _____.

Ciência do Avaliado: _____.



MUNICÍPIO DE CAMBARÁ
ESTADO DO PARANÁ
Secretaria Municipal de Administração / Secretaria Municipal de Educação
Departamento de Recursos Humanos

ANEXO III

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROFESSOR, COORDENADOR PEDAGÓGICO E
DIRETOR ESCOLAR

Escola/CMEI/Setor: _____
Avaliado: _____
Matrícula: _____ Data da Avaliação: ____/____/20____
Equipe Avaliadora: _____

	ASSIDUIDADE	PONTUALIDADE
JANEIRO		
FEVEREIRO		
MARÇO		
ABRIL		
MAIO		
JUNHO		
JULHO		
AGOSTO		
SETEMBRO		
OUTUBRO		
NOVEMBRO		
DEZEMBRO		
TOTAL:		

Homologada em: ____/____/20____.

Equipe Avaliadora: _____

Ciência do Avaliado: _____

TOTAL DE PONTOS (ANEXO I + ANEXO III) = _____.