

**DECRETO Nº. 169, DE 27 DE NOVEMBRO DE 2017.**

SÚMULA: Dispõe sobre a avaliação de desempenho do Quadro do Magistério Público Municipal e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Pato Bragado, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto na Lei Municipal nº. 1577, de 11 de outubro de 2017, resolve e DECRETA:

**CAPÍTULO I**  
**Disposições Gerais**

**Art. 1º.** A avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos Docentes, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos humanos da Administração Municipal.

**§ 1º.** Os Docentes do Município de Pato Bragado, nomeados em virtude de aprovação em concurso público, serão submetidos à avaliação de desempenho, o qual deverá obedecer aos seguintes preceitos:

I. Conceito Geral: medir a eficiência e a produtividade do Docente instrumentando a administração para:

- a) Avaliação do período de Estágio Probatório;
- b) Avaliação de desempenho funcional para fins de desenvolvimento na carreira.

II. Preceitos Legais: cumprir a legislação no tocante ao Estágio Probatório do Docente, que ao seu término garantirá a sua estabilidade; avaliação periódica de desempenho; e promover a avaliação dos Docentes públicos para os efeitos de progressão funcional.

**§ 2º.** As avaliações de Estágio Probatório se darão semestralmente e as avaliações de desempenho para os Docentes estáveis serão efetuadas anualmente, pelos Coordenadores da Instituição de Ensino de exercício do Docente, auxiliado pelo Departamento de Recursos Humanos, de acordo com as instruções da Comissão de Avaliação de Desempenho.

**§ 3º.** O método de avaliação de desempenho dos Docentes já estáveis, para fins de progressão funcional, dar-se-á por meio de avaliação e comprovação documental da qualificação profissional de acordo com o Capítulo V da Lei Municipal 1577/17, porém seus efeitos se darão anualmente.

**§ 4º.** O Departamento de Recursos Humanos informará, em documento próprio, o pessoal a ser avaliado, de acordo com o exercício do Docente, com antecedência mínima de trinta dias do vencimento do período de avaliação, devendo ser devolvido no prazo de quinze dias.

**Art. 2º.** A coordenação da avaliação de desempenho ficará a cargo da Secretaria Municipal de Educação, que deverá fornecer todo apoio material e técnico, programas de treinamento necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

**CAPÍTULO II**  
**Seção I**  
**Do Estágio Probatório**

**Art. 3º.** Durante o período de Estágio Probatório, o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas semestrais, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I - disciplina e cumprimento dos deveres;
- II – assiduidade;
- III - pontualidade;
- IV - eficiência e produtividade;
- V - capacidade de iniciativa;
- VI - responsabilidade;
- VII - criatividade;
- VIII - cooperação;
- IX - postura ética.

**Art. 4º.** O profissional do magistério, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao Estágio Probatório, com duração de trinta e seis meses, contados a partir da data da nomeação.

**§ 1º.** O Estágio Probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

- I. para exercer atividades estranhas às funções previstas para o cargo;
- II. para exercer cargo público eletivo;
- III. após iniciado o processo administrativo disciplinar de que trata o art. 27 da Lei Municipal 1577 de 2017.

**§ 2º.** O Estágio Probatório será retomado a partir do término dos motivos que geraram sua suspensão.

**Art. 5º.** Para efeito de Estágio Probatório, os Docentes que já estejam prestando serviço à Municipalidade, antes da publicação do presente regulamento, terão seu tempo de serviço validado para o cargo, desde que não tenha havido interrupção.

**Parágrafo único:** As avaliações realizadas sob a égide da Legislação anterior serão consideradas válidas, apreciadas as notas obtidas de acordo com a legislação da época, sendo que o período restante será objeto de aferição nos termos da Lei vigente.

**Art. 6º.** Quando o Docente, em Estágio Probatório, não obtiver em duas avaliações, consecutivas ou não, nota igual ou superior a 80,0 (oitenta) pontos, deverá ser encaminhado a Secretaria de Educação, para que receba um acompanhamento profissional/social, bem como treinamento, dando-lhe oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado.

**§ 1.** Se na avaliação seguinte, o Docente em Estágio Probatório não apresentar crescimento que o leve ao mínimo de 80,0 (oitenta) pontos, deverá ser aberto processo administrativo, ainda na vigência de seu Estágio Probatório, com o objetivo de efetuar seu desligamento.

**§ 2.** Será considerado apto o Docente que obtiver média igual ou superior a 80,0 (oitenta) pontos, considerando todas as avaliações realizadas no período do estágio probatório.

**§ 3.** Na hipótese de insuficiência de desempenho, a perda do cargo somente ocorrerá mediante processo administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa.

## **Seção II**

### **Da Avaliação para Fins de Estágio Probatório**

**Art. 7º.** As fichas de avaliação serão constituídas de nove questões relacionadas aos requisitos legais.

**Art. 8º.** Os requisitos legais previstos no artigo 3º deste Decreto, serão aplicados unicamente para avaliação de Docentes em Estágio Probatório, assim considerados:

- I. Disciplina e Cumprimento dos deveres: cumprimento das normas e obrigações do cargo/função, bem como das determinações superiores;
- II. Assiduidade: frequência com que o Docente comparece ao trabalho e permanece executando o seu trabalho;
- III. Pontualidade: cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como das atividades;
- IV. Eficiência e produtividade: maneira com que o Docente executa suas atividades no dia-a-dia;
- V. Capacidade de Iniciativa: Refere-se à capacidade para tomar decisões em face de problemas surgidos em seu trabalho, bem como à preocupação em adaptar-se e contribuir com seu interesse e esforço para o sucesso do grupo.
- VI. Responsabilidade: Refere-se à seriedade com que encara seu trabalho, ao zelo pelo material (máquinas, equipamentos e documentos) manuseado, bem como pela capacidade de responder pelos compromissos assumidos nas atribuições do seu cargo/função.
- VII. Criatividade: capacidade para apresentar e desenvolver ideias, aprimorar técnicas e métodos de trabalho.
- VIII. Cooperação: Disponibilidade e espontaneidade em colaborar com o grupo na execução de tarefas.
- IX. Postura ética: Adotar postura de respeito ao próximo, integridade, senso de justiça, impessoalidade nas ações e valorização do conceito de cidadania e do bem público.

**Art. 9º.** Cada requisito legal deverá ser considerado pelo avaliador, sendo que as notas obedecerão ao seguinte padrão:

- I. Insuficiente para o Docente que o desempenho estiver muito abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo;
- II. Regular para o Docente que estiver com o desempenho pouco abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo;
- III. Bom para o Docente que atingiu o desempenho esperado para o cargo;
- IV. Ótimo para o Docente que excedeu o desempenho esperado para o cargo.

**Parágrafo único:** Os requisitos legais serão descritos nas fichas de avaliação com o objetivo de indicar os vários comportamentos a serem considerados.

**Art. 10.** As planilhas de pesos correspondem as seguintes graduações nas avaliações aos Docentes em Estágio Probatório:

- I. Na questão referente ao requisito legal Eficiência e Produtividade será considerado:

- a. Ótimo o Docente que atingir 20 (vinte) pontos;
- b. Bom o Docente que atingir 16 (dezesesseis) pontos;
- c. Regular o Docente que atingir 12 (doze) pontos; e
- d. Insatisfatório o Docente que não obtiver pontos (zero).

II. Nas demais questões será considerado:

- a. Ótimo o Docente que atingir 10 (dez) pontos;
- b. Bom o Docente que atingir 08 (oito) pontos;
- c. Regular o Docente que atingir 06 (seis) pontos; e
- d. Insatisfatório o Docente que não obtiver pontos (zero).

### **CAPÍTULO III**

#### **Da Avaliação de Desempenho dos Docentes Estáveis**

**Art. 11.** Os integrantes do plano de carreira estáveis serão submetidos à avaliação periódica de desempenho, o qual incluirá, obrigatoriamente, parâmetros de qualidade do exercício profissional.

**Parágrafo Único.** Na hipótese de insuficiência de desempenho, a perda do cargo somente ocorrerá mediante processo administrativo em que lhe seja assegurado o contraditório e a ampla defesa.

**Art. 12.** O desenvolvimento do profissional do plano de carreira se dará pelos institutos:

- I. Avanço Vertical
- II. Avanço Horizontal;

**Art. 13.** Não haverá desenvolvimento na carreira do Docente público municipal em Estágio Probatório, aposentado, em disponibilidade ou em licença para tratar de interesses particulares.

#### **Seção I**

##### **Do Avanço Vertical**

**Art. 14.** Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro superior nos termos dos Art. 39 da Lei Municipal 1577/17.

#### **Seção II**

##### **Do Avanço Horizontal**

**Art. 15.** Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior, dentro do mesmo Nível, com percentual de 1,5 % (um e meio por cento) entre as Classes, conforme disciplinado nos Art. 40 a 47 da Lei Municipal 1577/17.

## **Subseção I**

### **Da Avaliação de Desempenho**

**Art. 16.** Os requisitos legais a serem considerados para avaliação de desempenho dos profissionais efetivos do magistério serão:

- I. Qualidade do Trabalho: considera a exatidão, confiabilidade, clareza, ordem e boa apresentação das tarefas executada pelo Docente;
- II. Iniciativa e Criatividade: Refere-se à capacidade para tomar decisões em face de problemas surgidos em seu trabalho, à preocupação em adaptar-se e contribuir com seu interesse e esforço para o sucesso do grupo, bem como a capacidade para apresentar e desenvolver ideias, aprimorar técnicas e métodos de trabalho.
- III. Competência Interpessoal: Agir com respeito e colaboração com colegas e chefias, cooperando e facilitando o trabalho em equipe.
- IV. Conhecimento do Trabalho: Considera o grau de conhecimento das rotinas, objetivo e procedimentos demonstrados pelo Docente;
- V. Responsabilidade com o trabalho: Refere-se à seriedade com que encara seu trabalho, bem como pela capacidade de responder pelos compromissos assumidos nas atribuições do seu cargo/função.
- VI. Zelo por equipamentos e materiais: Zela pelo consumo racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.
- VII. Relação com a comunidade escolar: No desempenho de suas funções tratar os membros da comunidade escolar (escola x família x comunidade) com atenção, respeito e gentileza.
- VIII. Participação em cursos de formação: Participar ativamente dos cursos oferecidos pela Secretaria de Educação.
- IX. Assiduidade: frequência com que o Docente comparece ao trabalho e permanece executando o seu trabalho;
- X. Pontualidade: cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como das atividades;
- XI. Foco no educando: Avaliar a necessidade, a realidade e a competência de cada educando promovendo a sua integração e os avanços no seu desenvolvimento.

**Art. 17.** Cada requisito legal deverá ser considerado pelo avaliador, sendo que as notas obedecerão ao seguinte padrão:

- I. Insuficiente para o Docente que o desempenho estiver muito abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo;
- II. Regular para o Docente que estiver com o desempenho pouco abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo;
- III. Bom para o Docente que atingiu o desempenho esperado para o cargo;
- IV. Ótimo para o Docente que excedeu o desempenho esperado para o cargo.

**Parágrafo único:** Os requisitos legais serão descritos nas fichas de avaliação com o objetivo de indicar os vários comportamentos a serem considerados.

**Art. 18.** Para os Docentes efetivos as planilhas de pesos correspondem as seguintes graduações:

- I. Ótimo o Docente que obtiver 06 (seis) pontos;
- II. Bom o Docente que obtiver 04 (quatro) pontos;
- III. Regular o Docente que obtiver 02 (dois) pontos;
- IV. Insatisfatório o Docente que não obtiver pontos (zero).

## **Subseção II**

### **Da Qualificação Profissional**

**Art. 19.** Para o cômputo da carga horária mínima de 50 horas exigida no Capítulo V da Lei Municipal 1577/17 serão considerados os seguintes documentos comprobatórios assim determinados:

- I. Os certificados dos cursos realizados presencialmente, expedidos por instituições credenciadas pelo Ministério da Educação – MEC, terão sua carga horária computada integralmente, contabilizadas até 50 horas;
- II. Os certificados dos cursos realizados na modalidade EAD, expedidos por instituições credenciadas pelo Ministério da Educação – MEC, terão sua carga horária computada em 70% (setenta por cento), contabilizadas até 10 horas;
- III. As declarações expedidas por instituições credenciadas pelo Ministério da Educação – MEC terão sua carga horária computada em 50% (cinquenta por cento), contabilizadas até 10 horas;
- IV. As declarações expedidas pela participação de grupos de estudos ofertados pelo próprio Município e assinados pelo Secretário de Educação, terão sua carga horária computada em 50% (cinquenta por cento), contabilizadas até 10 horas;
- V. As declarações de participação em Conselhos e Fóruns ligados a Educação no âmbito do Município de Pato Bragado, terão sua carga horária computada em 25% (vinte cinco por cento), contabilizadas até 10 horas.

**Parágrafo único:** Não serão aceitos documentos que não constem a carga horária.

**Art. 20.** Cada hora de curso efetivamente computado valerá 0,8 (zero ponto oito) pontos para fins de avanço de que trata o Art. 42, inciso II da Lei Municipal 1577/17.

## **CAPÍTULO IV**

### **Da Apuração e Julgamento**

**Art. 21.** Todos os Docentes terão os requisitos legais aferidos pelo coordenador pedagógico que acompanha as atividades desenvolvidas por este (superior imediato).

**§ 1º.** Os coordenadores Pedagógicos serão avaliados pelos Diretores dos Educandários em que estejam em exercício.

**§ 2º.** Os diretores serão avaliados pelo Secretário Municipal de Educação.

**§ 3º.** Caso o profissional de educação esteja exercendo função de Secretário Municipal de Educação, o mesmo será avaliado pelo Prefeito, sendo que o exercício deste cargo não o desobriga da realização dos cursos referentes à qualificação profissional.

**Art. 22.** Do julgamento dos requisitos legais, pode o Docente no prazo de oito dias úteis, contados a partir da ciência, apresentar recurso à Comissão de Avaliação e Desempenho, por intermédio do protocolo geral.

**Parágrafo Único:** O requerimento será encaminhado ao Departamento de Recursos Humanos, que acionará a Comissão de Avaliação de Desempenho para tomar as medidas cabíveis dentro de igual prazo.

**Art. 23.** Não poderá ser avaliado o Docente:

- I. Em exercício de atividades estranhas ao magistério ou às funções não previstas na Lei Municipal, inclusive cargos em comissão fora do Departamento de Educação;
- II. Que esteja afastado para exercer cargo público eletivo, quando em Estágio Probatório;
- III. Após iniciado o processo administrativo disciplinar de que trata o art. 27 da Lei Municipal 1577/17;
- IV. Em licença para tratar de assuntos particulares;
- V. Afastado por motivo de saúde pessoal por um período superior a cento e oitenta dias, consecutivos ou alternados, exceto se decorrente de acidente de trabalho, doença laboral ou tratamento oncológico.

## **CAPÍTULO V**

### **Da Comissão de Avaliação e Desempenho**

**Art. 24.** A aplicação da avaliação de desempenho será acompanhada por uma Comissão de Avaliação e Desempenho, designada pelo Executivo Municipal, constituída por membros de cada Instituição de Ensino Municipal, orientados pelo representante do Departamento de Recursos Humanos, de acordo com a seguinte composição:

- I. Até 20 (vinte) Docentes a serem avaliados, a comissão será composta por 3 (três) membros;
- II. Acima de 21 (vinte e um) Docentes a serem avaliados, a comissão será composta por 5 (cinco) membros.

**Art. 25.** A Comissão de Avaliação e Desempenho terá como funções:

- I. Revisar o preenchimento das fichas de avaliação, retornando-os ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;
- II. Emitir parecer sobre os resultados das avaliações, especialmente para efeito de Estágio Probatório;
- III. Indicar à Secretaria Municipal de Educação, os Docentes que deverão participar de programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho destes.

**Art. 26.** Os avaliadores deverão:

- I. Atribuir ao Docente avaliado à graduação de cada fator compatível com o desempenho demonstrado, assinalando no boletim de avaliação os itens apropriados, conforme instruções recebidas;
- II. Avaliar cada Docente com objetividade, limitando-se à observação e à análise do seu

- desempenho, no sentido de eliminar a influência de efeitos emocionais e conceitos pessoais no processo de avaliação;
- III. Assinar os boletins de avaliação, dar ciência ao avaliado e encaminhá-los ao Secretário Municipal de Educação, ao qual compete encaminhá-las ao Presidente da Comissão da Avaliação de Desempenho dentro do prazo de cinco dias úteis contados da data do recebimento dos boletins.

**Art. 27.** Caberá ainda à Comissão da Avaliação de Desempenho:

- I. Orientar os avaliadores quanto aos objetivos, procedimentos e cuidados relativos à avaliação de desempenho;
- II. Conferir a identificação dos Boletins de Avaliação e encaminhá-los a quem deverá proceder à avaliação;
- III. Tomar as medidas cabíveis para que os Boletins de Avaliação, devidamente preenchidos sejam devolvidos dentro do prazo determinado;
- IV. Convocar os avaliadores para prestar esclarecimentos e, caso se constatarem erros ou distorções na avaliação determinar sua revisão;
- V. Decidir sobre os recursos impetrados.

**Art. 28.** Os processos de avaliação do Estágio Probatório e da avaliação de desempenho dos Docentes estáveis serão organizados pelo Departamento de Recursos Humanos, observadas as disposições deste Regulamento.

**Parágrafo único:** Os processos, uma vez organizados e aprovados pela Comissão de Avaliação de Desempenho serão encaminhados ao Chefe do Poder Executivo, por intermédio da Secretaria Municipal de Administração para despacho.

**Art. 29.** Compete a Comissão de Avaliação e Desempenho entregar cópia da avaliação final do Docente estável para fins de progressão.

## **CAPÍTULO VI**

### **Das Disposições Finais**

**Art. 30.** As dúvidas suscitadas na execução do presente Regulamento serão resolvidas pela Comissão de Acompanhamento de Plano de Carreira do Magistério Municipal.

**Art. 31.** Este decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

***Registre-se e Publique-se***

Gabinete do Prefeito do Município de Pato Bragado, Estado do Paraná, em 27 de novembro de 2017.

Leomar Rohden  
**Prefeito Municipal**