



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

DECRETO Nº. 177, DE 28 DE SETEMBRO DE 2020.

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.

PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL
de 29/09/20 Fl. 4760
Visto _____

PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL
de 28/09/20 Fl. 2099
Visto _____



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

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 validas, 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.



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

§ 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 e pontualidade: frequência com que o Docente comparece ao trabalho e permanece executando o seu trabalho bem como o cumprimento dos horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, assim como as atividades;
- III. Eficiência e produtividade: maneira com que o Docente executa suas atividades no dia-a-dia;
- IV. 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.
- V. 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.
- VI. Criatividade: capacidade para apresentar e desenvolver ideias, aprimorar técnicas e métodos de trabalho.
- VII. Cooperação: Disponibilidade e espontaneidade em colaborar com o grupo na execução de tarefas.
- VIII. 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 será dividido em quesitos que deverão ser considerados pelo avaliador, sendo que a soma das notas obedecerá ao seguinte padrão:

- I. Insuficiente para o Docente que não atingiu o desempenho mínimo para o exercício do cargo, assim considerado o docente que obtiver até 40 (quarenta) pontos;
- II. Regular para o Docente que estiver com o desempenho muito abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo assim considerado o docente que obtiver entre 41 (quarenta e um) e 60 (sessenta) pontos;
- III. Bom para o Docente que estiver com o desempenho pouco abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo assim considerado o docente que obtiver entre 61 (sessenta e um) e 79 (setenta e nove) pontos;



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

IV. Ótimo para o Docente que atingiu o desempenho esperado para o cargo, assim considerado o docente que obtiver entre 80 (oitenta) e 100 (cem) pontos.

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 Disciplina e Cumprimento dos Deveres serão avaliados 10 quesitos;
- II. Na questão referente ao requisito legal Eficiência e produtividade serão avaliados 6 quesitos;
- III. Nas demais requisitos legais serão avaliados 4 quesitos.

Parágrafo Único: Cada quesito será avaliado individualmente, atribuindo-se ao docente a seguinte pontuação:

- a. Ótimo – 2,5;
- b. Bom – 2,0;
- c. Regular – 1,5; e
- d. Insatisfatório – 1,0.

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



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

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 e pontualidade: frequência com que o Docente comparece ao trabalho e permanece executando o seu trabalho bem como o cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, assim como as atividades;
- X. 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



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

- esperado para o cargo, assim considerado o docente que atingir 20 (vinte) pontos;
- II. Regular para o Docente que estiver com o desempenho abaixo do patamar mínimo esperado para o cargo, assim considerado o docente que obtiver acima de 20 (vinte) até 40 (quarenta) pontos.
 - III. Bom para o Docente que atingiu o desempenho esperado para o cargo assim considerado o docente que obtiver acima de 40 (quarenta) até 52 (cinquenta e dois) pontos.;
 - IV. Ótimo para o Docente que excedeu o desempenho esperado para o cargo assim considerado o docente que obtiver acima de 52 (cinquenta e dois) até 60 (sessenta) pontos.

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 a planilha de peso para os quesitos corresponde as seguintes graduações:

- I. Ótimo o Docente que obtiver 1,5 (um vírgula cinco) pontos;
- II. Bom o Docente que obtiver 1,3 (um vírgula três) pontos;
- III. Regular o Docente que obtiver 1 (um) ponto;
- IV. Insatisfatório o Docente que obtiver 0,5 (zero vírgula cinco) pontos.

Subseção II Da Qualificação Profissional

Art. 19. Para o cômputo da carga horária mínima de 50 horas exigida no Capítulo V da Lei Municipal 1577/2017 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 horaria 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.



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

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 1577/2017;
- 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;



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

- 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



Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

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, em especial o Decreto 169 de 27 de novembro de 2017.

Registre-se e Publique-se

Gabinete do Prefeito do Município de Pato Bragado, Estado do Paraná, em
28 de setembro de 2020.


Leomar Rohden
Prefeito Municipal



Prefeitura do Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

Avaliação de Desempenho

1 DOCENTES - REQUISITOS LEGAIS

1.1 DOCENTE EFETIVO

FUNCIONÁRIO:

Cargo: Professor

Nomeação:

Lotação: Secretaria de Educação e Cultura

Exercício:

AVALIAÇÃO

ANO: _____

CONCEITOS

O	Quando o desempenho for ótimo.
B	Quando o desempenho for bom.
R	Quando o desempenho for regular.
I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO

CONCEITOS

O B R I

QUALIDADE DO TRABALHO

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. Possui capacidade para assumir as atribuições que são conferidas sem necessidade de cobrança. | | | | |
| 2. Procura desenvolver autonomia nos alunos, tornando-os independentes. | | | | |
| 3. Sabe aproveitar as oportunidades para mostrar aos alunos, a praticabilidade das atividades desenvolvidas e sua aplicabilidade. | | | | |
| 4. Domina plenamente os conteúdos estabelecidos para a sua função como docente. | | | | |

INICIATIVA E CRIATIVIDADE

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. Consegue melhorar a qualidade do serviço e inova em relação a hábitos rotineiros, demonstrando iniciativa no desempenho do trabalho. | | | | |
| 2. Procura contribuir para o processo de construção e implementação de inovações pedagógicas. | | | | |
| 3. Procura solucionar os problemas de aprendizagem dos alunos, por meio de proposições inovadoras. | | | | |
| 4. Incentiva os alunos a desenvolverem pesquisas e experimentos e dá oportunidade para que possam mostrar suas aprendizagens e trabalhos de forma variada (oralmente, utilizando teatro, pintura, brincadeiras, etc.), bem como se expressar. | | | | |

COMPETÊNCIA INTERPESSOAL

- | | | | | |
|--|--|--|--|--|
| 1. Colabora na execução dos trabalhos individuais e coletivos da instituição educacional. | | | | |
| 2. Procura trocar experiências com seus colegas, cooperando para melhorar o andamento dos trabalhos escolares. | | | | |
| 3. Procura resolver através de diálogo, conversando diretamente com a pessoa, quando não está de acordo com alguma situação no ambiente de trabalho. | | | | |
| 4. Não tece comentários comprometedores que possam denegrir o ambiente de trabalho ou as pessoas com quem convive. | | | | |



Prefeitura do Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

Avaliação de Desempenho

CONHECIMENTO DO TRABALHO				
1. Usa a avaliação como ferramenta para melhorar a aprendizagem da turma e o trabalho docente.				
2. Identifica alunos com altas habilidades ou dificuldades de aprendizagem e proporciona aos educandos atendimento especializado.				
3. Compreende a finalidade e necessidade de manter seus planejamentos e RCO atualizados e em consonância.				
4. Utiliza o conhecimento adquirido na solução de problemas.				
RESPONSABILIDADE COM O TRABALHO				
1. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas.				
2. Leva ao conhecimento da equipe de suporte pedagógico os aspectos positivos e negativos que vem a constatar em seus alunos.				
3. Refaz os planejamentos, sempre que necessário, para que se ajustem às possibilidades e necessidades dos educandos, avaliando criteriosamente as atividades executadas.				
4. Procura cooperar com as atividades da instituição educacional, tanto curriculares quanto extracurriculares.				
ZELO POR EQUIPAMENTOS E MATERIAIS				
1. Responsabiliza-se quanto ao uso de materiais e equipamentos a que tenha acesso no ambiente de trabalho.				
2. Zela pelo uso responsável dos recursos tecnológicos e materiais disponíveis.				
3. Faz o reaproveitamento de materiais em suas atividades, pensando no consumo consciente.				
4. Mantém a organização do espaço de trabalho.				
RELAÇÃO COM A COMUNIDADE ESCOLAR				
1. Participa de discussões com a comunidade escolar, agindo com empatia de acordo com as necessidades de cada aluno.				
2. Relaciona-se com pais, ouvindo-os e mobilizando-os com vistas à cooperação e responsabilidade compartilhada para o sucesso dos alunos.				
3. Cria uma atmosfera de cordialidade, respeito e cooperação no ambiente de trabalho.				
4. Participa ativamente das reuniões, atividades e/ou projetos relacionados ao seu trabalho docente junto à comunidade.				
PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE FORMAÇÃO				
1. Aprimora e/ou atualiza os conhecimentos e aptidões, realizando estudos e pesquisas na área de atuação.				
2. Procura aperfeiçoar-se como profissional através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
3. Participa e interage ativamente nos cursos de formação oferecidos pela Secretaria Municipal de Educação.				
4. Participa de cursos de capacitação, respeitando os horários de início e término.				



Prefeitura do Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

Avaliação de Desempenho

ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE				
1. Frequência em que comparece ao trabalho.				
2. Avisa com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias úteis a necessidade de faltar ao trabalho.				
3. Cumpre a jornada de trabalho com pontualidade.				
4. Permanece durante o horário solicitado nos eventos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou instituição de lotação.				
FOCO NO EDUCANDO				
1. Desempenha com clareza as funções e objetivos com foco na aprendizagem do aluno e na área de atuação.				
2. Estabelece e implementa estratégias de estimulação para os alunos com menor rendimento ou altas habilidades.				
3. Propicia a convivência democrática em sala de aula, estimulando os alunos a se manifestarem livremente.				
4. Procura ministrar aulas dinâmicas e criativas, preparando-as com antecedência e adequadamente.				
Total (número de conceitos assinalados)				

SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO:

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		1,5	
B		1,3	
R		1,0	
I		0,5	
SOMA DOS RESULTADOS =			

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

DATA DA AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

Assinatura

Pato Bragado, em ____/____/____.



Prefeitura do Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

Avaliação de Desempenho

1 DOCENTES - REQUISITOS LEGAIS

1.1 ESTÁGIO PROBATÓRIO

FUNCIONÁRIO:

Cargo: Professor

Nomeação:

Lotação: Secretaria de Educação e Cultura

Exercício:

_____ AVALIAÇÃO

PERÍODO

DE:

CONCEITOS

O	Quando o desempenho for ótimo.
B	Quando o desempenho for bom.
R	Quando o desempenho for regular.
I	Quando o desempenho for insatisfatório.

ASSINALAR COM "X" O CONCEITO ATRIBUÍDO

CONCEITOS

O B R I

I - DISCIPLINA E CUMPRIMENTO DOS DEVERES

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. Cumpre com responsabilidade as atribuições e metas estabelecidas. | | | | |
| 2. Possui capacidade para assumir as atribuições que são conferidas sem necessidade de cobrança. | | | | |
| 3. Responsabiliza-se quanto ao uso de materiais e equipamentos a que tenha acesso no ambiente de trabalho. | | | | |
| 4. Propicia a convivência democrática em sala de aula, estimulando os alunos a se manifestarem livremente. | | | | |
| 5. Participa de cursos de capacitação, respeitando os horários de início e término. | | | | |
| 6. Compreende a finalidade e necessidade de manter seus planejamentos e RCO atualizados e em consonância. | | | | |
| 7. Refaz os planejamentos, sempre que necessário, para que se ajustem às possibilidades e necessidades dos educandos, avaliando criteriosamente as atividades executadas. | | | | |
| 8. Mantém a organização do espaço de trabalho. | | | | |
| 9. Domina plenamente os conteúdos estabelecidos para a sua função como docente. | | | | |
| 10. Cumpre as determinações da equipe pedagógica, direção e Secretária(o) de Educação. | | | | |

II - PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE

- | | | | | |
|---|--|--|--|--|
| 1. Frequência em que comparece ao trabalho. | | | | |
| 2. Avisa com antecedência de no mínimo 2 (dois) dias úteis a necessidade de faltar ao trabalho. | | | | |
| 3. Cumpre a jornada de trabalho com pontualidade. | | | | |
| 4. Permanece durante o horário solicitado nos eventos promovidos pela Secretaria Municipal de Educação ou instituição de lotação. | | | | |



Prefeitura do Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

Avaliação de Desempenho

III - EFICIÊNCIA E PRODUTIVIDADE				
1. Colabora na execução dos trabalhos individuais e coletivos da instituição educacional.				
2. Desempenha com clareza as funções e objetivos com foco na aprendizagem do aluno e na área de atuação.				
3. Procura desenvolver autonomia nos alunos, tornando-os independentes.				
4. Sabe aproveitar as oportunidades para mostrar aos alunos a praticabilidade das atividades desenvolvidas e sua aplicabilidade.				
5. Usa a avaliação como ferramenta para melhorar a aprendizagem da turma e o trabalho docente.				
6. Utiliza o conhecimento adquirido na solução de problemas.				
IV - CAPACIDADE DE INICIATIVA				
1. Aprimora e/ou atualiza os conhecimentos e aptidões, realizando estudos e pesquisas na área de atuação.				
2. Procura aperfeiçoar-se como profissional através de leituras, cursos, seminários e palestras.				
3. Estabelece e implementa estratégias de estimulação para os alunos com menor rendimento ou altas habilidades.				
4. Identifica alunos com altas habilidades ou dificuldades de aprendizagem e proporciona aos educandos atendimento especializado.				
V - RESPONSABILIDADE				
1. Relaciona-se com pais, ouvindo-os e mobilizando-os com vistas à cooperação e responsabilidade compartilhada para o sucesso dos alunos.				
2. Leva ao conhecimento da equipe de suporte pedagógico os aspectos positivos e negativos que vem a constatar em seus alunos.				
3. Demonstra iniciativa no desempenho do trabalho e na solução de problemas.				
4. Faz o reaproveitamento de materiais em suas atividades, pensando no consumo consciente.				
VI - CRIATIVIDADE				
1. Consegue melhorar a qualidade do serviço e inova em relação a hábitos rotineiros, demonstrando iniciativa no desempenho do trabalho.				
2. Procura solucionar os problemas de aprendizagem dos alunos, por meio de proposições inovadoras.				
3. Incentiva os alunos a desenvolverem pesquisas e experimentos e dá oportunidade para que possam mostrar suas aprendizagens e trabalhos de forma variada (oralmente, utilizando teatro, pintura, brincadeiras, etc.), bem como se expressar.				
4. Procura ministrar aulas dinâmicas e criativas, preparando-as com antecedência e adequadamente.				
VII - COOPERAÇÃO				
1. Procura contribuir para o processo de construção e implementação de inovações pedagógicas.				
2. Procura trocar experiências com seus colegas, cooperando para melhorar o andamento dos trabalhos escolares.				



Prefeitura do Município de Pato Bragado

Estado do Paraná

Avaliação de Desempenho

3. Procura cooperar com as atividades da instituição educacional, tanto curriculares quanto extracurriculares.				
4. Participa ativamente das reuniões, atividades e/ou projetos relacionados ao seu trabalho docente junto à comunidade.				
VIII - POSTURA ÉTICA				
1. Não tece comentários comprometedores que possam denegrir o ambiente de trabalho ou as pessoas com quem convive.				
2. Procura resolver através de diálogo, conversando diretamente com a pessoa, quando não está de acordo com alguma situação no ambiente de trabalho.				
3. Cria uma atmosfera de cordialidade, respeito e cooperação em sala de aula e no ambiente de trabalho.				
4. Participa de discussões com a comunidade escolar, agindo com empatia de acordo com as necessidades de cada aluno.				
Total (número de conceitos assinalados)				

SÍNTESE DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO:

CONCEITO	NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS	PESO	TOTAL = NÚMERO DE CONCEITOS ASSINALADOS X PESO
O		2,5	
B		2,0	
R		1,5	
I		1,0	
SOMA DOS RESULTADOS =			

COMISSÃO DE AVALIAÇÃO:

Avaliadores:

Assinatura:

Avaliado:

Tomei conhecimento desta avaliação:

Assinatura

Pato Bragado, em ____/____/____.