DECRETO Nº 9.148, DE 13 DE JANEIRO DE 2022

Regulamenta a Lei nº 5.250, de 30 de novembro de 2018, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Pato Branco e dá outras providências.

O Prefeito do Município de Pato Branco, Estado do Paraná, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 47, VII e XXIII, na forma do art. 62, I, "a", ambos da Lei Orgânica Municipal;

DECRETA:

Art. 1º Fica regulamentada a Lei nº 5.250, de 30 de novembro de 2018, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Pato Branco, nos termos do presente Decreto.

CAPÍTULO I
DO AUXÍLIO FINANCEIRO PARA CURSOS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 2º Para a concessão de auxílio financeiro para qualificação profissional, previsto no art. 38 da Lei nº 5.250, de 30 de novembro de 2018, o profissional deverá atender aos seguintes requisitos:

I – ser servidor concursado do quadro do magistério público municipal;

II – não possuir sanções administrativas;

III – comprovar a relação da qualificação pretendida com a sua área de atuação, de acordo com o interesse da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;

IV – participar de cursos de qualificação que tenham duração máxima de 05 (cinco) dias.

§ 1º Será permitida a concessão de 01 (um) auxílio financeiro por profissional a cada 12 (doze) meses.

§ 2º Não será permitida a concessão de mais do que 02 (dois) auxílios financeiros por mês para a realização de cursos de qualificação profissional, ficando esse número limitado também ao teto dos recursos financeiros disponibilizados para o custeio da qualificação profissional, observado ainda o disposto no art. 4º.

§ 3º Na hipótese de não ser concedido o auxílio financeiro e o profissional do magistério desejar realizar a qualificação profissional, poderá solicitar à Secretaria Municipal de Educação e Cultura a dispensa do trabalho nos dias do curso.

Art. 3º A solicitação para concessão de auxílio financeiro e/ou dispensa para qualificação profissional deverá observar as seguintes etapas:

I – Protocolo do requerimento junto à Secretaria Municipal de Educação e Cultura, conforme Anexo I deste Decreto, com antecedência mínima de 15 (quinze) dias da data de

início do curso, solicitando dispensa do trabalho para a participação e contendo, além do folder do evento que se pretende participar, os gastos previstos com passagem, estadia e inscrição; e

II – apresentação, no local de trabalho, do documento que comprova a concessão da dispensa para a realização de curso de qualificação profissional, com antecedência mínima de 05 (cinco) dias do início do curso.

§ 1º Se o requerente for docente, deverá apresentar também ao coordenador pedagógico da instituição em que trabalha, o planejamento das atividades diárias correspondentes ao período em que permanecer afastado.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação terá o prazo máximo de 07 (sete) dias úteis para análise e devolutiva do requerimento.

Art. 4º Dada a limitação do § 2º do art. 2º, havendo pedidos simultâneos para a realização de curso de qualificação profissional, serão observados os critérios de desempate na seguinte ordem:

I – ter sido contemplado há mais tempo com auxílio financeiro e/ou dispensa para formação profissional;

II – menor número de faltas injustificadas;

III – maior tempo de trabalho na rede municipal de ensino.

Art. 5º O profissional que for contemplado com o auxílio financeiro para qualificação profissional deverá, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis após o término do curso, apresentar à Secretaria Municipal de Educação relatório contendo:

I – certificado ou declaração de participação no curso;

II – resumo das atividades desempenhadas no curso de formação realizado.

Art. 6º A diária recebida pelo profissional para a realização do curso de qualificação será determinada de acordo com o cargo exercido, nos termos da legislação municipal que estabelece as regras para o pagamento de diárias aos servidores públicos.

Art. 7º O profissional que receber o auxílio financeiro e/ou a dispensa para qualificação profissional e não cumprir com as condições estabelecidas neste Decreto, ficará impedido de pleitear novamente os referidos benefícios.

Art. 8º Em caso de desistência, cancelamento do evento ou outra situação que impeça a realização do curso de qualificação profissional, deverá o requerente encaminhar aviso por escrito à Secretaria Municipal de Educação e Cultura, esclarecendo os motivos que impediram a realização da qualificação, bem como providenciar a devolução dos valores recebidos a título de auxílio financeiro, diárias e afins.

Art. 9º O auxílio financeiro será subsidiado com recursos próprios do Município, por meio de dotação orçamentária específica.

Parágrafo único. A Secretaria Municipal de Educação e Cultura estipulará anualmente o valor a ser destinado à dotação orçamentária de que trata caput deste artigo.

CAPÍTULO II
DA LICENÇA PARA REALIZAÇÃO DE MESTRADO

Art. 10. Ao final de cada biênio, será aberto Processo Seletivo Interno para concessão de licença para realização de Mestrado, ficando limitado a 2 (duas) vagas.

Art. 11. O profissional que possuir interesse em se licenciar para a realização de Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado, deverá participar de Processo Seletivo Interno, de acordo com as regras estabelecias neste Decreto.

Art. 12. Para a concessão da licença de que trata este Capítulo, o profissional deverá atender aos seguintes requisitos:

I – ser integrante do quadro do magistério público municipal;

II – estar em efetivo exercício na rede pública municipal de ensino;

III – ter sido admitido em Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu – Mestrado, reconhecido pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, desde que a matriz curricular do programa tenha relevância para a rede pública municipal de educação, nos termos do Edital;

IV – ter cumprido com êxito o estágio probatório;

V – não ter recebido qualquer penalidade administrativa nos últimos 05 (cinco) anos, a contar da data de finalização do cumprimento da penalidade;

VI – ter tempo mínimo para adquirir o direito à aposentadoria maior do que o dobro do período do afastamento pleiteado, demonstrado através de certidão emitida pelo Instituto de Previdência dos Servidores Públicos Municipais - PATOPREV;

VII – não possuir mais de 60 (sessenta) dias de licença não remunerada nos últimos 05 (cinco) anos;

VIII – não possuir mais de 03 (três) afastamentos por doença no ano, com períodos superiores a 07 (sete) dias consecutivos cada um;

IX – ter obtido a nota mínima nas avaliações por desempenho;

Parágrafo único. Não será concedida licença para cursar disciplinas isoladas do programa.

Art. 13. Para a classificação dos interessados, serão observados os seguintes critérios:

I - maior tempo de exercício ininterrupto na rede municipal de ensino;

II - atuação exclusiva na rede municipal de ensino; e

III - ainda não tiver sido beneficiado com a licença.

Art. 14. A Secretaria Municipal de Educação e Cultura expedirá Edital estabelecendo o prazo para as inscrições e os critérios a serem observados pelo profissional.

Art. 15. O profissional beneficiado com a licença para o curso de Mestrado deverá:

I - participar da distribuição das aulas, mas não poderá assumir períodos complementares;

II - reassumir suas funções no último local de lotação;

III - requerer a revogação das gratificações recebidas, com exceção da gratificação por tempo de serviço;

IV - desenvolver projeto de intervenção pedagógica na rede municipal de ensino, dentro da área de pesquisa do Programa de Mestrado;

V - abdicar do cargo de Direção ou Coordenação Pedagógica que esteja exercendo;

VI - firmar Declaração de Dedicação Exclusiva aos Estudos, bem como Termo de Compromisso para realização de curso de Mestrado, não podendo exercer, durante a licença, qualquer atividade diversa, independente da existência ou inexistência de remuneração;

VII - encaminhar bimestralmente à Secretaria de Educação e Cultura, documento comprobatório de sua frequência no curso de Mestrado e, semestralmente, relatório de atividades e documento comprobatório de desempenho, expedido pela instituição de ensino superior a que estiver vinculado;

VIII - firmar Termo de Compromisso de Trabalho Efetivo, onde o profissional se compromete a exercer o cargo por, pelo menos, o dobro do período em que permanecer em licença;

IX – comunicar em até 10 (dez) dias à Secretaria de Educação e Cultura a respeito da conclusão do curso, mediante a apresentação da ata de defesa da dissertação e o arquivo digital em formato PDF, com a íntegra do trabalho apresentado, para que seja providenciado o retorno integral do profissional às atividades laborais;

Parágrafo único. O não cumprimento às disposições deste artigo poderá incidir na suspensão da licença para o Mestrado.

Art. 16. Aquele que for beneficiado com a licença será afastado do cargo e continuará recebendo os respectivos vencimentos, não tendo direito, entretanto, ao recebimento de gratificações e aulas extraordinárias, com exceção da gratificação por tempo de serviço.

Art. 17. O profissional beneficiado terá direito à licença integral no primeiro ano de afastamento, devendo retornar no segundo ano com 20% (vinte por cento) da sua carga horária.

Art. 18. Aquele que já estiver cursando o Mestrado poderá se inscrever no Processo Seletivo Interno em qualquer momento do curso, para pleitear a licença de que trata este Capítulo, não sendo possível, entretanto, a concessão de licença retroativa.

Art. 19. Os profissionais que forem classificados além o número de vagas previsto no art. 10 deste Decreto, poderão requerer a licença sem vencimentos, de acordo com as vagas estabelecidas no Edital para esta finalidade

Art. 20. O profissional que desistir ou reprovar no curso de Mestrado, for exonerado ou que se aposentar durante o período de licença ou deixar de atender aos requisitos estabelecidos neste Decreto, deverá ressarcir ao erário público os valores correspondentes ao seu vencimento durante o período de licença.

CAPÍTULO III
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 21. O profissional do magistério admitido em concurso público ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, contados a partir da data do efeito exercício no cargo, período em que será avaliado o cumprimento dos requisitos a seguir estabelecidos, de acordo com os critérios de avaliação descritos no Anexo II, para a aquisição da estabilidade:

I - disciplina e cumprimento dos deveres;
II - assiduidade e pontualidade;
III - eficiência;
IV - capacidade de iniciativa;
V - responsabilidade;
VI - criatividade;
VII - cooperação;
VIII - ética e postura;
IX - condições emocionais para o desempenho das funções.

Art. 22. A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será compreendida como um processo permanente, em que o profissional terá a oportunidade de analisar sua prática, seus pontos positivos e negativos, possibilitando a superação das dificuldades e o crescimento profissional, tendo como finalidade a apuração da eficiência e adequação do servidor ao magistério.

§ 1º Durante o período do estágio probatório, serão realizadas 02 (duas) avaliações anuais, contabilizando 6 (seis) avaliações no total.

§ 2º A primeira avaliação de desempenho ocorrerá 6 (seis) meses após o profissional entrar em exercício no cargo.

§ 3º Fica determinado o prazo mínimo de 33 (trinta e três) meses de efetivo exercício para a execução da última avaliação de desempenho do estágio probatório.

Art. 23. Para o cálculo do tempo de efetivo exercício do estágio probatório será computado apenas o tempo de exercício das funções do cargo para o qual o profissional do magistério prestou concurso público.

§ 1º Nos termos do art. 23, § 1º, da Lei nº 5.250, de 30 de novembro de 2018, o estágio probatório ficará suspenso nas seguintes hipóteses:

I – exercício de cargo de provimento em comissão;
II – exercício de atividade estranha ao magistério;
III – exercício de cargo eletivo; e
IV - após iniciado processo administrativo disciplinar.

§ 2º Nos casos previstos no § 1º deste artigo, a contagem do tempo do estágio probatório será retomada após o retorno do profissional do magistério às suas funções.

Art. 24. Durante o estágio probatório, o profissional deverá exercer a função de docência, não sendo permitido assumir funções de direção, coordenação pedagógica e assessoramento pedagógico.

Art. 25. A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada pelo diretor e pelo coordenador pedagógico da unidade escolar, devendo as respectivas fichas preenchidas serem encaminhadas à Secretaria de Educação e Cultura, sem rasuras e/ou emendas.

Art. 26. Para o cálculo da pontuação obtida pelo profissional serão utilizados os conceitos insatisfatório, satisfatório e plenamente satisfatório e a tabela a seguir indica a média de pontos dos conceitos, bem como a nota final da avaliação com peso 10:

Nota	NOTA 4	5	6	7	8	9	10
pontuação	270 pontos	271 a 360	361 a 450	451 a 540	541 a 630	631 a 720	721a 810
Demonstração da equivalência	Critérios avaliativos (27) X o peso do conceito da coluna 1 (INSATISFATÓRIO) X o peso total da avaliação (27 x 1 x 10)	Critérios avaliativos (27) X o peso do conceito da coluna 2 (SATISFATÓRIO) X o peso total da avaliação, dividido por 3 (27 x 2 x 10 /3)			Critérios avaliativos (27) X o peso do conceito da coluna 3 (PLENAMENTE SATISFATÓRIO) X o peso total da avaliação, dividido por 3 (27 x 3 x 10 /3)		

I - Nota 4: quando o profissional cumpre parcialmente com os indicadores exigidos para o bom desempenho de sua função, obtendo 270 pontos.

II - Nota 5, 6 e 7: quando o profissional cumpre com os indicadores exigidos e apresenta bom desempenho em sua função, obtendo pontuação dentre 271 e 540 pontos.

III - Nota 8, 9 e 10: quando o profissional cumpre, com qualidade, todos os indicadores exigidos para o bom desempenho da sua função, obtendo pontuação dentre 541 a 810 pontos.

Art. 27. Para o cálculo da pontuação final da avaliação de desempenho, serão somados os pontos obtidos na avaliação, multiplicados pelo peso da avaliação, que é10, O resultado da pontuação indica a nota final do profissional do magistério.

Art. 28. O profissional do magistério em estágio probatório que alcançar nota superior a 07 (sete) pontos na média das 06 (seis) avaliações de desempenho, e não estiver respondendo processo administrativo, será confirmado no cargo para o qual foi aprovado em concurso público e considerado estável no serviço público.

Art. 29. Se o profissional obtiver conceito de desempenho insuficiente, ou seja, nota inferior a 07 (sete) pontos na média das 06 (seis) avaliações realizadas ao longo do estágio probatório, ficará constatado que o profissional não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, cabendo à autoridade competente, sob pena de responsabilidade, iniciar procedimento administrativo para a sua dispensa, sendo-lhe assegurado o direito a ampla defesa.

Art. 30. Caberá à Secretaria de Educação e Cultura garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação dos profissionais da Educação em estágio probatório.

Art. 31. O professor detentor de dois padrões será avaliado em ambos os estabelecimentos de ensino, desde que não esteja a serviço de uma única unidade escolar.

Art. 32. Após o período de estágio probatório, caberá ao profissional requerer a subida de nível vertical.

Art. 33. Os casos omissos relacionados ao estágio probatório serão dirimidos pela Procuradoria Geral do Município.

CAPÍTULO IV
DO AVANÇO VERTICAL E HORIZONTAL

Art. 34. Entende-se por avanço ou promoção vertical a passagem de um nível para outro nível imediatamente superior, observado o interstício de dois anos em relação ao avanço anterior, dar-se-á de acordo com os critérios estabelecidos nos arts. 42 e 43 da Lei Municipal nº 5.250, de 30 de novembro de 2018, e será concedido após a análise da regularidade da documentação apresentada.

Art. 35. Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma referência para outra, dentro do mesmo nível, observado o percentual de 4% (quatro por cento) entre as referências um e doze; 6% (seis por cento) para as referências treze e catorze, de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo VI deste Decreto.

Art. 36. Após o término do período de estágio probatório, será possível requerer o avanço vertical apresentando os documentos necessários por meio de protocolo, considerando o mês da data base.

Parágrafo único. Fica estabelecido o mês de março como data base para os avanços verticais e horizontais, do quadro próprio do magistério municipal.

Art. 37. Os profissionais do magistério público municipal serão avaliados anualmente para a obtenção dos avanços de que trata este Capítulo.

Art. 38. O avanço horizontal ocorrerá a cada 36 (trinta e seis) meses, limitado a duas referências por avanço, sendo uma por desempenho e a outra por qualificação profissional, respeitando a data base determinada.

Art. 39. A avaliação de desempenho será norteada pelos princípios da participação democrática, universalidade, amplitude, objetividade e transparência, e será realizada de acordo com os critérios descritos nos Anexos III e IV deste Decreto.

Art. 40. Para apuração dos critérios previstos neste Capítulo, será utilizado método de pontuação baseado em 3 (três) conceitos: INSATISFATÓRIO, SATISFATÓRIO E

PLENAMENTE SATISFATÓRIO, conforme tabela a seguir, que indica a média de pontos dos conceitos, bem como a nota final da avaliação com peso 10:

Nota	4	5	6	7	8	9	10
pontuação	80 pontos	81 a 107	108 a 134	135 a 160	161 a 187	188 a 214	215 a 240
Demonstração da equivalência	Critérios avaliativos (8) X soma total de pontos da coluna 1 (INSATISFATÓRIO) X o peso total da avaliação (27 x 1 x 10)	Critérios avaliativos (8) X o peso do conceito da coluna 2 (SATISFATÓRIO) X o peso total da avaliação, dividido por 3 (27 x 2 x 10 /3)			Critérios avaliativos (8) X o peso do conceito da coluna 3 (PLENAMENTE SATISFATÓRIO) X o peso total da avaliação, dividido por 3 (27 x 3 x 10 /3)		

I - Nota 4: quando o profissional cumpre parcialmente com os indicadores exigidos para o bom desempenho de sua função, obtendo 80 pontos.

II - Notas 5, 6 e 7: quando o profissional cumpre com os indicadores exigidos e apresenta bom desempenho em sua função, obtendo pontuação de 81 a 160 pontos.

III – Notas 8, 9 e 10: quando o profissional cumpre, com qualidade, todos os indicadores exigidos para o bom desempenho da sua função, obtendo pontuação de 161 a 240 pontos.

Art. 41. Para o cálculo da pontuação final da avaliação de desempenho, serão somados os pontos obtidos na avaliação e multiplicados 10 (dez), que corresponde ao peso da avaliação.

Art. 42. Para o cálculo das pontuações anuais será realizada a média das notas obtidas na avaliação de desempenho, de acordo com os Anexos III e IV, sendo que, ao final dos 36 (trinta e seis) meses, o profissional deverá obter nota mínima de 7,0 (sete) pontos como média final entre as 03 (três) avaliações, avançando assim uma referência.

Art. 43. O profissional que, após a somatória das três avaliações realizadas no período de 36 (trinta e seis) meses, obtiver média mínima de 07 (sete) pontos, alcançará o conceito apto na avaliação de desempenho, podendo participar do avanço horizontal da carreira.

Art. 44. O profissional que obtiver conceito de desempenho insuficiente nas duas primeiras avaliações, deverá receber acompanhamento especial por parte da Secretaria de Educação e Cultura, devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento.

§ 1º Permanecendo o desempenho insuficiente na terceira avaliação, serão adotadas as providências previstas no art. 39, § 2º, II, da Lei Municipal nº 5.250, de 30 de novembro de 2018.

§ 2º O profissional do magistério que não alcançar a pontuação mínima na avaliação final de desempenho, não poderá ocupar a função de direção e coordenação pedagógica pelo período de 05 (cinco) anos, a contar do resultado da avaliação.

Art. 45. Para o avanço horizontal serão avaliados os critérios definidos no Anexo V.

Art. 46. O profissional ocupante de dois cargos no quadro do magistério municipal será avaliado em ambos vínculos, mesmo que esteja a serviço numa única unidade escolar.

Art. 47. Os casos omissos neste Decreto serão dirimidos por Parecer da Procuradoria Geral do Município.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 48. A Secretaria de Educação e Cultura designará a Comissão Permanente de Acompanhamento e Gestão do Plano de Carreira e Avaliação de Desempenho, nos termos do art. 99 da Lei Municipal nº 5.250, de 30 de novembro de 2018, para análise dos requerimentos para a concessão dos benefícios de que trata este Decreto, ficando composta da seguinte forma:

I - 01 (um) representante dos diretores escolares;
II - 01 (um) representante dos coordenadores pedagógicos;
III - 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação e Cultura;
IV - 01 (um) representante do Departamento de Recursos Humanos; e
V - 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação.

Art. 49. O afastamento das funções do cargo para realização de cursos de qualificação profissional não trará prejuízos ao profissional beneficiado nos processos de promoção na carreira.

Art. 50. É de responsabilidade das chefias imediatas o preenchimento correto das informações relativas à apuração dos critérios para a avaliação de desempenho do estágio probatório e do avanço horizontal, devendo ser realizado com o acompanhamento da coordenação pedagógica e, na falta de qualquer um destes, será solicitada a presença de um representante da Secretaria de Educação e Cultura.

§ 1º Fica assegurado ao profissional o direito de acompanhar o preenchimento de sua avaliação.

§ 2º A avaliação será homologada pela chefia imediata, dando-se ciência ao profissional interessado.

Art. 51. O profissional que não concordar com a avaliação poderá apresentar recurso da pontuação e dos conceitos a ela atribuídos, à Comissão de Avaliação de Desempenho, nomeada pela Secretaria de Educação e Cultura, devendo ser protocolado no prazo máximo de 02 (dois) dias da ciência, contendo os motivos que ensejaram o referido recurso.

Parágrafo único. A Comissão de que trata o *caput* deste artigo terá o prazo máximo de 02 (dois) dias para emitir parecer quanto ao recurso.

Art. 52. O profissional que, face ao interesse, oportunidade e/ou necessidade, for removido de um estabelecimento de ensino para outro, desde que esteja atuando nas funções de magistério, será avaliado em seu desempenho pelas chefias imediatas que acompanharam

o exercício de sua função, de acordo com a periodicidade prevista neste Decreto para avaliação de desempenho.

Art. 53. As avaliações de desempenho ocorrerão após a publicação deste Decreto.

Art. 54. Os casos omissos neste Decreto serão dirimidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura.

Art. 55. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Gabinete do Prefeito do Município de Pato Branco, Estado do Paraná, em 13 de janeiro de 2022.

ROBSON CANTU
Prefeito Municipal

Publicado em 17 / 01 / 2022	Publicado em 15 / 01 / 2022
Edição: 2434	Edição: 8058 Pág: "B" 5
DIÁRIO OFICIAL DOS MUNICÍPIOS DO PARANÁ	JORNAL DIÁRIO DO SUDOESTE

ANEXO I

REQUERIMENTO – AUXÍLIO FINANCEIRO

Venho, por meio deste, requer auxílio financeiro para qualificação profissional do quadro próprio do magistério do Município de Pato Branco.

Dados do requerente

Nome: _____

Escola/CMEI que atua: _____

Cargo/função: _____

Tempo de serviço na rede municipal: _____

Previsão de gastos para a solicitação

Local da qualificação: _____

Dias da qualificação profissional: _____

Nome do curso pretendido: _____

Gasto com passagem/combustível: _____

Hospedagem: _____

Valor do curso: _____

Segue anexo o folder/publicação, com os dados da qualificação solicitada.

Atenciosamente,

_____

Assinatura do Requerente

ANEXO II

AVALIAÇÃO DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Escola/CMEI/Setor: _____

Avaliado: _____

Anos escolares que leciona: _____

Vínculo: 01 concurso de 20h ( ) 2 concursos de 20h ( ) 01 concurso 40h ( )

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

Chefia imediata/ avaliador: _____

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		CONCEITO I: Insatisfatório S: Satisfatório PS: Plenamente Satisfatório	I	S	PS
		Peso de cada conceito	1	2	3
1	DISCIPLINA E CUMPRIMENTO DOS DEVERES				
1.1	Cumpre ao conjunto de regras estabelecidas pela instituição de ensino e o cumprimento das responsabilidades específicas que lhe forem atribuídas.				
1.2	Ministra as aulas de acordo com o planejamento realizado.				
1.3	Cumpre os prazos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura para a entrega da documentação escolar relativa às notas, planejamento e ao Livro de Registro de Classe.				
1.4	Adota das orientações da política educacional da Secretaria Municipal de Educação e Cultura.				
2	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE				
2.1	Não possui faltas injustificadas no trabalho				
2.2	Cumpre o horário preestabelecido pela instituição escolar, sem apresentar atrasos, conforme registro ponto.				
3	EFICIÊNCIA NO TRABALHO				
3.1	Elabora o planejamento de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas dos alunos.				
3.2	Demonstra conhecimento pedagógico e domínio de turma no desenvolvimento das aulas.				
3.3	Utiliza de estratégias pedagógicas, de modo a administrar e organizar o plano de estudo.				
4	CAPACIDADE E INICIATIVA				
4.1	Participa em eventos de formação continuada promovidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura e/ou pela unidade escolar, buscando o aprimoramento de forma constante.				
4.2	Busca solucionar as adversidades, demonstrando ser uma pessoa de atitude.				
4.3	Apresenta dedicação e comprometimento com o trabalho.				
4.4	Planeja e ministra as aulas com o intuito de recuperar alunos, de acordo com as adaptações exigidas às suas necessidades.				
5	RESPONSABILIDADE				

5.1	Reconhece sua importância dentro da organização e age de modo a cumprir todas as obrigações que lhe são inerentes.			
5.2	Apresenta compromisso com a aprendizagem de todos os alunos, promovendo oportunidades pertinentes com vistas à equidade			
5.3	Utiliza os resultados das avaliações para replanejamento do ensino.			
5.4	Comunica à chefia imediata as situações relacionadas a alunos faltosos e/ou que apresentem dificuldade de aprendizagem.			
5.5	Entrega os planejamentos em dia à coordenação escolar.			
5.6	Mantém em dia o livro de registro de classe.			
6	**CRIATIVIDADE**			
6.1	Trabalha com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas de aprendizagem.			
6.2	Mantém a sala de aula com ambiente estimulador de aprendizagem, adotando processos de ensino destinados à crescente melhora do desempenho acadêmico dos alunos.			
7	**COOPERAÇÃO**			
7.1	Participa efetiva nas reuniões pedagógicas da escola, contribuindo para a qualidade do ensino.			
7.2	Participa de forma cooperativa em atividades coletivas da unidade escolar.			
8	**ÉTICA E POSTURA**			
8.1	Pauta-se por critérios éticos no cumprimento de sua função.			
8.2	Zela pelo cumprimento da legislação escolar e educacional			
9	**CONDIÇÕES EMOCIONAIS PARA O DESEMPENHO DAS FUNÇÕES**			
9.1	Demonstra equilíbrio diante das situações do cotidiano escolar, mediante o tratamento com empatia para com alunos e demais servidores da unidade educacional, bem como com membros da comunidade externa.			
9.2	Contribui com a construção da boa autoestima dos alunos.			

TOTAL	
TOTAL x 10 (peso máximo)	
Nota final	

Assinatura da pedagoga:_____

Assinatura do Gestor escolar:_____

Considerações do professor avaliado:_____

Assinatura do professor avaliado:_____

Pato Branco, _____ de _____ de 20_____.

ANEXO III

AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO - Pessoal Docente

Escola/CMEI/Setor: _____

Avaliado: _____

Anos escolares que leciona: _____

Vínculo: ( ) 01 concurso de 20h ( ) 2 concursos de 20h ( ) 01 concurso 40h

Matrícula(s): _____ Data da Avaliação:_____/_____/ 20_____

Chefia imediata/avaliador: _____

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		CONCEITO I: Insatisfatório S: Satisfatório PS: Plenamente Satisfatório	I	S	PS
		Peso de cada conceito	1	2	3
1	QUALIDADE DO TRABALHO				
1.1	Trabalha com excelência e busca nas atividades docentes os resultados do aprendizado do aluno, conforme registros da unidade educacional e/ou Departamento específico.				
2	PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO, ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO				
2.1	Participa de eventos de formação da Secretaria Municipal de Educação e outras atividades de formação destinadas à atualização e aperfeiçoamento profissional, na área de atuação.				
3	EXERCÍCIO DE FUNÇÕES RELEVANTES				
3.1	Considera-se a participação em entidades e órgãos colegiados da área da educação e de atendimento à criança, jovens e adultos, bem como, a participação em conselho de classe que está diretamente ligada ao exercício da função.				
4	DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE				
4.1	Tem como base norteadora para seu trabalho o Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar e demais normatizações estabelecidas na área de educação, para o atendimento e respeito às normas, a manutenção e execução do seu trabalho, objetivando resultados. Responsabiliza-se pela aprendizagem dos alunos, promovendo oportunidades pertinentes com vistas à equidade e utiliza os resultados das avaliações para replanejamento do ensino.				
5	INTERESSE E COOPERAÇÃO NO TRABALHO				
5.1	Participa de reuniões pedagógicas da escola contribuindo para a qualidade do ensino. Procurando envolve-se de forma cooperativa, em atividades coletivas da unidade escolar.				
6	ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE				

6.1	Cumpre com a jornada de trabalho, sem apresentar atrasos ou saídas antecipadas do ambiente de trabalho, assim como não apresenta faltas injustificadas.			
7	**INICIATIVA E CRIATIVIDADE**			
7.1	Planeja de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas dos alunos, trabalhando com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas de aprendizagem. Realiza adaptações curriculares para os alunos da Sala Recursos Multifuncionais, conforme amparo legal na Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015.			
8	**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TRABALHO**			
8.1	Respeita as relações interpessoais e mantêm o equilíbrio diante das situações do cotidiano escolar, tratando com empatia e consideração os alunos e servidores da unidade educacional, bem como os membros da comunidade externa.			

TOTAL	
TOTAL x 10 (peso máximo)	
Nota final	

Assinatura da pedagoga:_____

Assinatura do Gestor escolar: _____

Considerações do professor avaliado: _____

_____

Assinatura do professor avaliado: _____

Pato Branco, _____ de _____ de 20_____.

ANEXO IV

AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO - Pessoal Docente

COORDENADOR PEDAGÓGICO E DIRETOR ESCOLAR

Escola/CMEI/Setor: _____

Avaliado: _____

Anos escolares que leciona: _____

Vínculo: 01 concurso de 20h ( ) 2 concursos de 20h ( ) 01 concurso 40h ( )

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

Chefia imediata/ avaliador: _____

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO		CONCEITO I: Insatisfatório S: Satisfatório PS: Plenamente Satisfatório	I	S	PS
		Peso de cada conceito	1	2	3
1	QUALIDADE DO TRABALHO				
1.1	Trabalha com excelência e busca nas atividades docentes os resultados do aprendizado do aluno, conforme registros da unidade educacional e/ou Departamento específico.				
2	PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO, ATUALIZAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO				
2.1	Participa de eventos de formação da Secretaria Municipal de Educação e outras atividades de formação destinadas à atualização e aperfeiçoamento profissional, na área de atuação.				
3	EXERCÍCIO DE FUNÇÕES RELEVANTES				
3.1	Considera-se a participação em entidades e órgãos colegiados da área da educação e de atendimento à criança, jovens e adultos, bem como, a participação em conselho de classe que está diretamente ligada ao exercício da função.				
4	DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE				
4.1	Tem como base norteadora para seu trabalho o Projeto Político Pedagógico, Regimento Escolar e demais normatizações estabelecidas na área de educação, para o atendimento e respeito às normas, a manutenção e execução do seu trabalho, objetivando resultados. Responsabiliza-se pela aprendizagem dos alunos, promovendo oportunidades pertinentes com vistas à equidade e utiliza os resultados das avaliações para replanejamento do ensino.				
5	INTERESSE E COOPERAÇÃO NO TRABALHO				

5.1	Participa de reuniões pedagógicas da escola contribuindo para a qualidade do ensino. Procurando envolve-se de forma cooperativa, em atividades coletivas da unidade escolar.			
6	**ASSIDUIDADE E PONTUALIDADE**			
6.1	Cumpre com a jornada de trabalho, sem apresentar atrasos ou saídas antecipadas do ambiente de trabalho, assim como não apresenta faltas injustificadas.			
7	**INICIATIVA E CRIATIVIDADE**			
7.1	Planeja de acordo com a proposta pedagógica da escola e as necessidades específicas dos alunos, trabalhando com atividades diversificadas para atender às necessidades específicas de aprendizagem. Realiza adaptações curriculares para os alunos da Sala Recursos Multifuncionais, conforme amparo legal na Lei Brasileira de Inclusão nº 13.146/2015.			
8	**RELACIONAMENTO INTERPESSOAL NO TRABALHO**			
8.1	Respeita as relações interpessoais e mantêm o equilíbrio diante das situações do cotidiano escolar, tratando com empatia e consideração os alunos e servidores da unidade educacional, bem como os membros da comunidade externa.			

TOTAL	
TOTAL x 10 (peso máximo)	
Nota final	

Assinatura da pedagoga:_____

Assinatura do Gestor escolar:_____

Considerações do professor avaliado:_____

_____

Assinatura do professor avaliado:_____

Pato Branco, _____ de _____ de 20_____.

ANEXO V

AVALIAÇÃO PARA AVANÇO HORIZONTAL

AVALIADO:_____

<table>
<tr><th>Seq.</th><th>Critérios</th><th>Ano Avaliado</th><th>Pontuação anual</th><th>Pontuação final</th></tr>
<tr><td rowspan="3">1</td><td rowspan="3">Avaliação anual de desempenho referente à função exercida
Para o avanço de uma referência será necessário pontuação final 10(dez), sendo que o cálculo será a somatória das avaliações dos três anos após o último avanço. Obtendo média mínima 7, conseguirá 10 créditos.</td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Créditos</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">Pontuação máxima para o item 1: 10 créditos</td></tr>
<tr><td>2</td><td colspan="4">Exercício de função na área educacional distinta da específica do cargo, por designação formal da autoridade competente</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2.1</td><td rowspan="2">Docência em cursos autorizados pela SMEC e ou SEED, destinados a professores, referentes a área educacional.
(03 pontos a cada 04 horas ministradas de curso)</td><td colspan="2">Total de horas</td><td>Pontuação final</td></tr>
<tr><td colspan="2"></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="5">Pontuação máxima para o item 2: 20 pontos</td></tr>
<tr><td>3</td><td colspan="4">Qualificação profissional: participação em encontros, cursos, congressos, simpósios, seminários e similares na área da educação, promovidos pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura ou outra entidade reconhecida pelo MEC.
Serão aceitos certificados com carga hora mínima de 08 horas. Para este quesito o certificado apresentado deve ter no mínimo 50% da carga horária presencial.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">3.1</td><td rowspan="2">Certificados de no mínimo 08 horas.
(peso 02 pontos a cada 08h)</td><td>Total de horas</td><td colspan="2">Pontuação final</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">Total de horas dividido por 8 (carga horária mínima do curso) x 02</td></tr>
<tr><td colspan="5">Pontuação máxima para o item 3: 90 pontos (360h/8 = 45 x 2= 90 pontos)</td></tr>
<tr><td>4</td><td colspan="4">Aperfeiçoamento/especialização (exceto o exigido para o cargo efetivo ocupado)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4.1</td><td rowspan="2">Graduação (40 pontos por titulação adicional apresentada)</td><td>Nº de titulações</td><td colspan="2">Pontuação final</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">40 x nº de Títulos apresentados</td></tr>
<tr><td rowspan="2">4.2</td><td rowspan="2">Pós-graduação (especialização Lato Sensu) (60 pontos por titulação adicional apresentada)</td><td>Nº de titulações</td><td colspan="2">Pontuação final</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">40 x nº de Títulos apresentados</td></tr>
<tr><td colspan="5">Pontuação máxima para item 4: 100 pontos</td></tr>
</table>

OBS: Para avançar 2 (duas) referências na tabela de vencimentos é necessário obter no mínimo 100 (cem) pontos, sendo 10 pontos referentes ao item 1 e 90 pontos referentes ao somatório da avaliação dos itens 2, 3 e 4.

Pato Branco, __ de _____ de 20__.

Assinaturas dos membros da Banca Examinadora e do(a) Avaliado(a)