

DECRETO Nº 4165, EM 24 DE OUTUBRO DE 2016.



**"ESTABELECE NORMAS
GERAIS PARA A
REALIZAÇÃO DA
AVALIAÇÃO DE
DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS
DO MAGISTÉRIO PÚBLICO
MUNICIPAL DE PARANAGUÁ,
REVOGA O DECRETO Nº 1453, DE 16
DE AGOSTO DE 2010, E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS."**

O PREFEITO MUNICIPAL DE PARANAGUÁ, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o contido no protocolado sob nº 32.906/2016, e Considerando a previsão legal da avaliação de desempenho de servidores públicos prevista na Constituição Federal, Lei Federal nº 9.394/1996 e Lei Complementar Municipal nº 113/2009;

Considerando a necessidade do acompanhamento contínuo do desenvolvimento laboral dos servidores atuantes na educação como fator essencial para a melhoria do processo ensino;

Considerando que a avaliação de desempenho representa uma ferramenta para o exercício pleno e consciente na busca de uma melhor atuação profissional, possibilitando a valorização e o reconhecimento do desempenho funcional;

Considerando o papel primordial da avaliação de desempenho instrumentalizando o conhecer, diagnosticar, compreender, aperfeiçoar e orientar ações para subsidiar a aplicação de políticas públicas, DECRETA:

Art. 1º O presente regulamento tem como objetivo a definição de normas e procedimentos para fins da realização da avaliação de desempenho dos profissionais do magistério municipal.

Art. 2º A avaliação de desempenho compreenderá o acompanhamento sistemático da capacidade laborativa e conduta do servidor no efetivo exercício da função que ocupa, contribuindo para o seu crescimento pessoal e profissional e, viabilizando a implementação de políticas voltadas para o desenvolvimento da educação no aspecto global, melhorando as condições de trabalho, subsidiando a promoção funcional e capacitando os servidores de acordo com as necessidades e demandas apresentadas.

Art. 3º O desempenho esperado de cada servidor deve ser observado através de suas atribuições, metas, projetos, atividades e tarefas que compõem o seu campo de

responsabilidade profissional.

Art. 4º A partir de dados e informações obtidas na avaliação de desempenho, será possível identificar as fragilidades e potencialidades, com vistas ao direcionamento de ações, políticas e programas de aperfeiçoamento no sentido de melhorar o desempenho dos servidores e, conseqüentemente, a qualidade do ensino.

Art. 5º Para subsidiar o processo de avaliação de desempenho dos servidores no âmbito da educação, é possível utilizar vários documentos sistematicamente produzidos no cotidiano escolar, tais como: registros de frequência dos profissionais, rendimento escolar, diários de classe, fichas de avaliação dos alunos, atas de reuniões, atas dos conselhos de classe, registros de ocorrências, relatórios de participação dos profissionais em projetos, pesquisas, cursos de atualização, aperfeiçoamento, entre outros relacionados.

Art. 6º Para fins de realização da avaliação de desempenho deverão ser compostos comitês avaliadores conforme descrição abaixo:

I - Para os servidores em exercício nas escolas municipais, com exceção do diretor, será formado 01(um) comitê avaliador em cada uma delas, responsável pela avaliação dos servidores que lá estiverem lotados, sendo composto por 01(um) representante da Direção, 01(um) representante eleito da equipe pedagógica e 02 representantes eleitos do quadro de docentes.

II - Para os servidores em exercício nos centros municipais de educação infantil, com exceção do diretor, será formado 01(um) comitê avaliador em cada uma deles, responsável pela avaliação dos servidores que lá estiverem lotados, sendo composto por 01(um) representante da Direção e 03(três) representantes eleitos da equipe pedagógica e/ou corpo docente.

III - Para os servidores em exercício na Secretaria Municipal de Educação, diretores de unidades escolares e demais servidores, será formado 01(um) comitê avaliador dentro da Secretaria Municipal de Educação, responsável pela avaliação destes, formado por 01(um) superintendente ou diretor de departamento atuante na área pedagógica, 01(um) representante eleito entre os diretores das unidades escolares e 02(dois) representantes eleitos da equipe técnica pedagógica da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 7º Para fins de realização da escolha dos representantes mencionados no artigo anterior, deverá haver comunicação prévia com pelo menos 03(dia) úteis de antecedência a todos os servidores lotados na respectiva unidade escolar, com o registro obrigatório através de ata.

Art. 8º O processo de escolha, mencionado no artigo anterior, será realizado entre os pares de forma transparente, democrática e documentalmente registrado em ata.

Art. 9º A comissão de avaliação deve conhecer os procedimentos da avaliação, as funções do avaliado, preocupando-se com o comportamento do servidor no desempenho do

trabalho, e não com a pessoa em si. Além disso, a comissão deve ter clareza do significado de cada requisito avaliado, bom senso e equilíbrio, não se deixando impressionar pelos acontecimentos mais recentes.

Art. 10 Para que a avaliação de desempenho seja bem-sucedida, a comissão avaliadora não poderá incorrer em determinadas práticas, tais como protecionismo, paternalismo e/ou classificações distorcidas.

Art. 11 A comissão de avaliação deve conhecer bem cada um dos servidores: suas aptidões; seu temperamento e suas habilidades; reconhecer que as pessoas são diferentes entre si e apresentam rendimentos diferentes; conhecer a natureza e o conteúdo dos cargos ocupados e as competências, sendo imparcial.

Art. 12 A avaliação de desempenho será processada em formulário específico, conforme abaixo:

- a) Anexo I: Professores, Educadores Infantis e Monitores atuantes em sala de aula.
- b) Anexo II: Professores, Educadores Infantis e Monitores NÃO atuantes em sala de aula, incluindo aqueles em exercício na Secretaria Municipal de Educação.
- c) Anexo III: Professores Pedagogos.
- d) Anexo IV: Diretores de Unidades Escolares.

Art. 13 O desempenho do servidor será considerado de acordo com os conceitos estabelecidos abaixo:

- a) acima do esperado: Nota no Conceito Final entre 8,0 e 10,0;
- b) atinge o esperado: Nota no Conceito Final entre 6,0 e 7,9;
- c) atinge parcialmente o esperado: Nota no Conceito Final entre 4,0 e 5,9;
- d) abaixo do esperado: Nota no Conceito Final igual ou inferior a 3,9.

Art. 14 As avaliações de desempenho realizadas serão homologadas pelos correspondentes comitês avaliadores constituídos.

Art. 15 O servidor avaliado tomará ciência do resultado por escrito, podendo interpor recurso encaminhado à Secretaria Municipal de Educação, no prazo máximo de até 03(três) dias úteis da data da ciência.

Art. 16 Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 17 O presente decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 18 Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial o Decreto nº 1.453, de 16 de agosto de 2010.

PARANAGUÁ, Palácio "São José", em 24 de outubro de 2016.

EDISON DE OLIVEIRA KERSTEN
Prefeito Municipal

JANETE ISABEL PASSOS
Secretaria Municipal de Administração

HILDA MARIA LEITE WERNER
Secretária Municipal de Educação e Ensino Integral

Download: Anexo - Decreto nº 4165/2016 - Paranagua-PR