



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

1/21

Publicado no Jornal 'O Presente', na
edição de 27/12/2005, pag. 7849

João Fernando P. Grecillo
Secretário Executivo do Gabinete do Prefeito
Decreto nº 39/2005

DECRETO N.º 252/2005

Data: 27/12/2005

Súmula: Regulamenta as normas de avaliação dos Servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de habilitação em concurso público ou estabilizados na forma da Lei, e dá outras providências.

O Prefeito do Município de Guaíra, Estado do Paraná, no uso de suas atribuições que lhe confere a Lei Orgânica Municipal, e ainda, com supedâneo nos Artigos 24, §§ 1º e 2º, 31 e 32 da Lei Municipal nº 1247/2003, datada de 03 de dezembro de 2003, publicada na imprensa oficial do município em 21 de dezembro de 2003,

DECRETA:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Fica por força deste Decreto, regulamentado a utilização do método, conceitos, fatores e cálculos, para a verificação dos critérios da avaliação de desempenho dos Servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público, ou de Lei, deste Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. Fazem parte deste Decreto os anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, e VIII, que dizem respeito à verificação dos critérios de avaliação de desempenho estipulado no *caput*.

**CAPÍTULO II
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO**

Art. 2º. A avaliação de desempenho será feita nos seguintes prazos:

I – A cada 24 (vinte e quatro) meses para os servidores efetivos ou efetivados, sempre no mês de novembro dos anos ímpares;

II – Após 36 (trinta e seis) meses da posse do servidor em estágio probatório, e após, a cada 02 (dois) anos de efetivo exercício, devendo coincidir com a avaliação prevista no inciso anterior, e terá como finalidade a verificação dos seguintes critérios de avaliação:

- a) Formação Profissional;
- b) Assiduidade;
- c) Disciplina;
- d) Dedicação ao Serviço e
- e) Cumprimento dos Deveres Funcionais

§ 1º. A avaliação será realizada pelo Secretário, Coordenador ou Diretor do Departamento a que estiver subordinado o servidor, conforme formulários previstos neste regulamento.

§ 2º. Os servidores de carreira, ocupantes de Cargos de Chefia, inclusive diretores, coordenadores e supervisores escolares que tiverem avaliado seus subordinados, serão por eles avaliados.

União



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

2/21

§ 3º. Feitas as avaliações descritas nos parágrafos anteriores, será dada pelo próprio avaliador, ciência a cada um dos servidores avaliados, que terá prazo de 05 (cinco) dias para impugna-la fundamentadamente.

§ 4º. Expirado o prazo do parágrafo anterior, as avaliações serão remetidas à Comissão Permanente de Avaliação, nomeada pelo Prefeito Municipal, formada por no mínimo 03 (três) Servidores, sendo que pelo menos 2/3 (dois terços) de seus componentes devem ser servidores efetivos.

Art. 3º. Para apuração dos critérios de **Assiduidade e Disciplina**, serão considerados as ocorrências e seus respectivos pesos conforme estabelecido no Anexo I deste Decreto;

Art. 4º. Para apuração dos critérios de **Formação Profissional, Dedicação ao Serviço** e do **Cumprimento dos Deveres Funcionais**, será utilizado o método dos Fatores Descritivos, através da aplicação de fichas de verificação, conforme Anexo II deste Decreto, compostas por cinco questões para cada critério, de acordo com o grupo funcional, a saber:

I – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOPR

Escolaridade Mínima: Curso Superior em cada área.

CARGO	REQUISITO MÍNIMO	JORNADA SEMANAL	VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
1. Administrador	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	50
2. Advogado	Registro no Conselho de Classe	40 horas	02	61
3. Analista de Sistemas	Um ano de experiência na área	30 horas	01	50
4. Arquiteto	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	61
5. Assistente Social	Registro no Conselho de Classe	40 horas	02	50
6. Bibliotecário	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	59
7. Cirurgião-dentista	Registro no Conselho de Classe	20 horas	10	42
8. Contador	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	61
9. Economista	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	50
10. Enfermeiro Padrão	Registro no Conselho de Classe	40 horas	02	40
11. Engenheiro Agrimensor	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	62
12. Engenheiro Agrônomo	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	62
13. Engenheiro Civil	Registro no Conselho de Classe	40 horas	02	62
14. Farmacêutico Bioquímico	Registro no Conselho de Classe	40 horas	02	40
15. Fisioterapeuta	Registro no Conselho de Classe	20 horas	01	40
16. Fonoaudiólogo	Um ano de experiência na área	20 horas	01	40
17. Jornalista	Registro no Conselho de Classe	30 horas	01	45
18. Médico	Registro no Conselho de Classe	20 horas	20	40
19. Médico do Trabalho	Registro no Conselho de Classe	20 horas	01	40
20. Médico Veterinário	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	62
21. Museólogo	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	29
22. Nutricionista	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	59
23. Programador de Computadores	Registro no Conselho de Classe	30 horas	01	30
24. Psicólogo	Registro no Conselho de Classe	20 horas	02	26
25. Terapeuta Ocupacional	Registro no Conselho de Classe	40 horas	01	40

a) - Para a apuração do critério **Formação Profissional e Dedicação ao Serviço**, serão considerados:

1 – **Qualidade e Atenção:** Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;



2 – **Interesse em Aprimorar-se:** Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas e a realização de cursos de reciclagem e de formação em geral, oferecidos pela Administração Municipal, ou realizados pelo próprio servidor, desde que na sua área de atuação, a critério da Comissão de Avaliação.

3 – **Organização:** Refere-se à habilidade demonstrada em planejar suas tarefas, considerando os recursos necessários e os prazos estabelecidos;

4 – **Iniciativa:** Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

5 – **Flexibilidade:** Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que fogue a rotina, mas que lhe são próprias.

II - Para a apuração do critério "**Cumprimento dos Deveres Funcionais**", serão considerados:

1 – **Disciplina no Trabalho:** Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

2 – **Economia:** Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

3 – **Responsabilidade:** Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante;

4 – **Respeito:** Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade as autoridades constituídas, os diretores, as chefias e os munícipes;

5 – **Cooperação e solidariedade:** Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situação de trabalho.

II – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO - GOMA

Cargo	Classe	ESCOLARIDADE	REQUISITO MÍNIMO	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
1. Professor Regente	1	curso de nível médio, na modalidade <i>normal</i> ou <i>magistério</i> .	Não exigido	20 horas	200	3
	2	curso de graduação superior na área de educação, correspondente à licenciatura plena		20 horas		12
	3	curso de pós-graduação de especialização ou aperfeiçoamento na área de educação, com duração mínima de trezentas e sessenta horas		20 horas		15
	4	curso de pós-graduação de Mestrado, desde que haja correlação com a educação		20 horas		21
	5	curso de pós-graduação de Doutorado, desde que haja correlação com a educação		20 horas		30

União



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

4/21

3.	Diretor de escola	Idem para professor com graduação em Pedagogia	Não exigido	40 horas	15	
4.	Vice-diretor de escola	Idem para professor com graduação em Pedagogia	Não exigido	40 horas	5	
5.	Coordenador pedagógico	Idem para professor com graduação em Pedagogia	02 (dois) anos de experiência	40 horas	1	
6.	Supervisor de ensino	Idem para professor com graduação em Pedagogia	02 (dois) anos de experiência	40 horas	15	
7.	Orientador educacional	Idem para professor com graduação em Pedagogia	02 (dois) anos de experiência	40 horas	03	
8.	Psicopedagogo	Idem para professor com graduação em Pedagogia ou Psicologia	02 (dois) anos de experiência	40 horas	2	

a) Para a apuração do critério **Formação Profissional e Dedicação ao Serviço**, serão considerados:

1 – **Entrega de Relatórios à Secretaria da Escola:** Tem por finalidade avaliar o cumprimento dos prazos no tocante à entrega de relatórios, notas de avaliações ou qualquer outro documento que deva ser entregue regularmente;

2 – **Interesse em Aprimorar-se:** Avalia a disponibilidade do avaliado com vistas a um aprimoramento contínuo, no seu campo profissional, ao cumprimento das informações recebidas e a realização de cursos de reciclagem e de formação em geral, oferecidos pela Administração Municipal, ou realizados pelo próprio servidor, desde que na sua área de atuação, a critério da Comissão de Avaliação.;

3 – **Conhecimento da Legislação Pertinente:** Considera o grau de conhecimento sobre a legislação (LDB, FUNDEF etc) vigente específica da função e o grau de domínio de aplicação dos procedimentos adequados a cada caso.

4 – **Uso dos Recursos Instrucionais Disponíveis:** Considera a utilização dos recursos instrucionais disponíveis;

5 – **Plano de Aula:** Avalia o plano de aula elaborado pelo professor.

b) Para a apuração dos critérios de **Cumprimento dos Deveres Funcionais**, serão considerados:

1 – **Cumprimento do Planejamento:** Considera-se o andamento das atividades em sala de aula com vista ao cumprimento do planejamento preestabelecido;

2 – **Relacionamento com a Comunidade:** Avalia o relacionamento entre professor e a comunidade (pais e responsáveis);

3 – **Espírito de cooperação e solidariedade:** Considera o interesse em cooperar e solucionar eficazmente as situações de trabalho dentro de suas próprias atribuições para o desenvolvimento dos resultados conjuntos satisfatórios.

4 – **Relacionamento com Alunos:** Considera-se o relacionamento pessoal entre professor e aluno;

5 – **Relacionamento:** Tem por base todo e qualquer tipo de contato pessoal com o diretor, supervisores, orientadores e colegas de trabalho;

União



III – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO DO MAGISTÉRIO - GOTM

CARGO	ESCOLARIDADE	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
Secretário de Escola	2º Grau completo	40 horas	15	15
Inspetor de Alunos	2º Grau completo	40 horas	15	5
Auxiliar de Secretaria de Escola	2º Grau completo	30 horas	05	3

IV – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO - GOTA

CARGO	ESCOLARIDADE	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
1. Almozarife	1º Grau completo	40 horas	02	10
2. Assistente processamento de dados	2º Grau completo	40 horas	02	18
3. Assistente administrativo	2º Grau completo	40 horas	17	18
4. Auxiliar administrativo	1º Grau completo	40 horas	25	14
5. Auxiliar de biblioteca	1º Grau completo	40 horas	01	14
6. Auxiliar de contabilidade	2º Grau completo	40 horas	05	14
7. Auxiliar de enfermagem	2º Grau completo	40 horas	10	12
8. Desenhista	2º Grau completo	40 horas	03	13
9. Desenhista projetista	2º Grau completo	40 horas	02	18
10. Escriturário	1º Grau completo	40 horas	12	10
11. Fiscal de tributos	2º Grau completo	40 horas	06	16
12. Recepcionista	1º Grau completo	40 horas	05	05
13. Secretário executivo	2º Grau completo	40 horas	02	18
14. Técnico agrícola	2º Grau completo	40 horas	01	15
15. Técnico em contabilidade	2º Grau completo	40 horas	03	15
16. Técnico em planejamento	2º Grau completo	40 horas	01	18
17. Técnico em segurança do trabalho	2º Grau completo	40 horas	01	18
18. Técnico em sinalização viária	2º Grau completo	40 horas	01	15
19. Telefonista	1º Grau completo	40 horas	03	10
20. Topógrafo	1º Grau completo	40 horas	04	15

V – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - GOOP

CARGO	ESCOLARIDADE	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
1. Agente de posto de saúde	1º grau completo	40 horas	36	12
2. Agente sanitário	1º grau completo	40 horas	05	18
3. Atendente de creche	1º grau completo	40 horas	20	2
4. Auxiliar de mecânico	Alfabetizado	40 horas	05	2
5. Auxiliar de serviços gerais	Alfabetizado	40 horas	171	1
6. Auxiliar de topografia	1º grau completo	40 horas	03	2

Union



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

6/21

7. Borracheiro	Alfabetizado	40 horas	02	3
8. Carpinteiro	Alfabetizado	40 horas	11	3
9. Contínuo	1º grau completo	40 horas	05	1
10. Eletricista	Alfabetizado	40 horas	06	3
11. Eletricista de Automóvel	Alfabetizado	40 horas	02	3
12. Encanador	Alfabetizado	40 horas	02	3
13. Fiscal de preceitos	1º grau completo	40 horas	03	3
14. Gari	Alfabetizado	40 horas	41	1
15. Jardineiro	Alfabetizado	40 horas	11	2
16. Lavador/Lubrificador	Alfabetizado	40 horas	03	3
17. Mecânico	Alfabetizado	40 horas	03	5
18. Merendeira	1º grau completo	40 horas	52	3
19. Motorista de veículos	1º grau completo	40 horas	49	8
20. Operador de máquina pesada	Alfabetizado	40 horas	22	20
21. Operário	Alfabetizado	40 horas	05	1
22. Pedreiro	Alfabetizado	40 horas	10	3
23. Servente de limpeza	Alfabetizado	40 horas	104	1
24. Soldador	Alfabetizado	40 horas	02	5

VI – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL DO CORPO DA GUARDA – GOD

TABELA A – MASCULINO

CARGO	ESCOLARIDADE	REQUISITO MÍNIMO	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
1. Guarda Municipal	2º grau completo	Curso de Formação Técnico-Profissional	40 horas	50	3

TABELA B – FEMININO

CARGO	ESCOLARIDADE	REQUISITO MÍNIMO	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS	REFERÊNCIA INICIAL
1. Guarda Municipal	2º grau completo	Curso de Formação Técnico-Profissional	40 horas	50	3

VII – CARGOS DO GRUPO OCUPACIONAL DOS CARGOS EM EXTINÇÃO – GCEx.

CARGO	JORNADA SEMANAL	Nº DE VAGAS
1. Assistente Técnico	40 horas	03
2. Atendente de posto serv. Telefônico	40 horas	21
3. Controlador de Arrecadação	40 horas	01
4. Encarregado de serviços de pessoal	40 horas	01
5. Escriturário lançador	40 horas	02
6. Feitor de obras	40 horas	07
7. Monitora	40 horas	16
8. Técnico em desporto	40 horas	01
9. Trabalhador braçal	40 horas	30
10. Vigia	40 horas	41
11. Coordenador Pedagógico	40 horas	01

Unin



a) - Para a apuração do critério **Formação Profissional** e **Dedicação ao Serviço**, serão considerados:

1 – **Qualidade e Atenção**: Refere-se à atenção do servidor ao serviço, caracterizando-se pela execução correta das tarefas;

2 – **Interesse em Aprimorar-se**: Refere-se à atitude de buscar as informações necessárias para a execução do seu trabalho, bem como a atenção e ao cumprimento das informações recebidas e a disposição de realização de cursos de formação, oferecidos pela administração ou não;

3 – **Produtividade**: Refere-se ao volume de trabalho executado, dentro dos padrões exigidos, em determinado espaço de tempo.

4 – **Iniciativa**: Refere-se à atitude de agir dentro dos seus limites de atuação no trabalho;

5 – **Flexibilidade**: Refere-se à capacidade do servidor de adaptar-se a novos métodos e a atender solicitações de trabalho que foge a rotina, mas que lhe são próprias, além da capacidade de inovação.

II - Para a apuração do critério "**Cumprimento dos Deveres Funcionais**", serão considerados:

1 – **Disciplina no Trabalho**: Refere-se à organização das tarefas, considerando o cumprimento dos procedimentos estabelecidos e o respeito à hierarquia;

2 – **Economia**: Refere-se ao uso que faz de seus materiais e equipamentos, considerando o aproveitamento e conservação;

3 – **Responsabilidade**: Refere-se à atitude de executar o que lhe compete de forma correta, sem a necessidade de supervisão constante;

4 – **Respeito**: Refere-se ao relacionamento no trabalho e a atitude de tratar com urbanidade as autoridades constituídas, os diretores, as chefias e os munícipes;

5 – **Cooperação e solidariedade**: Refere-se à disponibilidade que apresenta para ajudar colegas e chefia em situação de trabalho.

CAPÍTULO III DA PONTUAÇÃO

Art. 5º. O padrão para graduação dos critérios de **Formação Profissional**, **Dedicação ao Serviço** e do **Cumprimento dos Deveres Funcionais** são os seguintes:

I – Grau 1 (um) – o avaliado apresenta defeitos inaceitáveis em relação a um comportamento específico;

II – Grau 2 (dois) – o avaliado não chegou a atingir os limites da normalidade exigida, possuindo ainda alguns defeitos que podem ser corrigidos no futuro;



III – Grau 3 (três) – o avaliado já se encontra acima da média de desempenho aceitável para o fator;

IV – Grau 4 (quatro) – o funcionário atingiu plenamente o desempenho esperado como "ideal" para o fator.

Art. 6º. Para proceder ao cálculo da pontuação obtida pelo servidor nos critérios de **Formação Profissional, Dedicação ao Serviço** e do **Cumprimento dos Deveres Funcionais**, será utilizada a tabela de pesos constante do Anexo II deste Decreto.

Parágrafo Único – Objetivando subsidiar o processo de avaliação dos servidores integrantes do Magistério, quanto aos critérios de que trata o artigo 5º, ficam estabelecidas as variações para aferição da graduação, conforme o contido no Anexo III deste Decreto.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º. Para a coleta de dados da avaliação do desempenho, de cada grupo estabelecido no anexo II, ficam instituídas as **Fichas de Avaliação Funcional – FAF**, conforme Anexos IV, V, VI, VII e VIII deste Decreto, que será preenchida pelo Superior imediato do Servidor, sob a supervisão do Diretor do Departamento de Pessoal e da Comissão de Avaliação.

§ 1º – No início de novembro do ano que for realizada a avaliação, ou, no mês que completar 36 (trinta e seis) meses após o início do exercício pelo servidor em estágio probatório, será, pelo Departamento de Pessoal, remetido ao chefe imediato do Servidor, as fichas de sua avaliação, que deverá ser realizada no prazo de 10 (dez) dias, dando-lhe ciência dos resultados obtidos.

§ 2º – Recebidas as fichas de avaliação no departamento de pessoal, as mesmas serão analisadas pela Comissão Permanente de Avaliação.

Art. 8º. Depois de concluída a avaliação, o resultado será arquivado na ficha funcional do servidor, e no caso de servidor em estágio probatório, a mesma deverá ser homologada nos termos do artigo 33 da Lei Municipal nº 1246/2003.

Art. 9º. Fica assegurado o direito ao servidor, cujo desempenho será avaliado, o acompanhamento do preenchimento de sua avaliação quanto aos critérios estabelecidos neste Decreto; de qualquer forma, ser-lhe-á dada ciência dos resultados.

Art. 10. Para determinar o cálculo da pontuação final obtida pelo servidor na avaliação de seu desempenho deverão ser somados os pontos obtidos nos critérios de Formação Profissional, Assiduidade, Disciplina, Dedicação ao Serviço e Cumprimento dos Deveres Funcionais.

Art. 11. Será considerado de desempenho suficiente no critério avaliado, o servidor que obtiver acima de 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos, após a somatória prevista no artigo anterior.

§ 1º – O servidor que obtiver o conceito de desempenho insuficiente, entre 200 (duzentos) e 249 (duzentos e quarenta e nove) pontos em qualquer uma

União



das avaliações, desde que não seja a última do período de Estágio Probatório, será considerado 'aprovado com restrições' devendo ser tomadas as medidas necessárias para o seu aprimoramento;

§ 2º - Na segunda avaliação, caso não haja melhoria em seu desempenho, ou após outras avaliações seu conceito seja considerado novamente insuficiente, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua demissão;

§ 3º - Caso o servidor tenha seu desempenho considerado como insuficiente na última avaliação do Estágio Probatório, independente dos conceitos obtidos nas avaliações anteriores, deverá ser aberto processo administrativo para apurar a situação, podendo levar à sua demissão.

§ 4º - O servidor que não obtiver pelo menos 199 (cento e noventa e nove) pontos em qualquer das avaliações de seu desempenho será considerado reprovado, independente de outras avaliações.

CAPÍTULO V DO RESULTADO DA AVALIAÇÃO DO SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

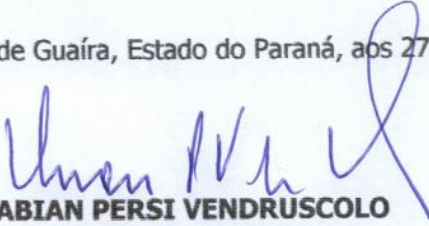
Art. 12. Concluído o processo de avaliação de desempenho do estágio probatório, em que tenha tido assegurado o contraditório e a ampla defesa através de processo administrativo, o estagiário será:

I – Declarado estável mediante portaria da autoridade competente, mencionando os atos conclusivos da aprovação do estágio probatório;

II – Exonerado do cargo, mediante portaria expedido pela autoridade competente, que será publicado, de forma resumida, no órgão oficial do Município, com a menção apenas do cargo, do número de matrícula, se houver, ou da portaria de nomeação.

Art. 13. Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Guaíra, Estado do Paraná, aos 27 dias do mês de dezembro de dois mil e cinco.


FABIAN PERSI VENDRUSCOLO
Prefeito Municipal



ANEXO I

TABELA PARA APURAÇÃO DO FATOR ASSIDUIDADE

TIPO DE FALTA AO SERVIÇO	PESO (negativo)
Abonada	(-) 05 (por ocorrência)
Justificada	(-) 05 (por ocorrência)
Injustificada	(-) 08 (por ocorrência)

TABELA PARA APURAÇÃO DO FATOR DISCIPLINA

TIPO DE OCORRÊNCIA	PESO (negativo)
Advertência por Atraso ao Serviço	(-) 05 (por ocorrência)
Advertência após processo Administrativo ou por Sindicância	(-) 10 (por ocorrência)
Suspensão ao Serviço	(-) 12 (por dia)



ANEXO II

TABELA DE PESO DOS MÉTODOS DOS FATORES DESCRITIVOS

Folha 1

GRUPO A – GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO - GOMA	
CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Entrega de Relatório à Secretaria da Escola	10
2 – Interesse em Aprimorar-se	15
3 – Conhecimento da Legislação Pertinente	08
4 – Uso dos Recursos Instrucionais Disponíveis	07
5 – Plano de Aula	10
CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Cumprimento do Planejamento	05
2 – Relacionamento com a Comunidade (pais e responsáveis)	08
3 – Espírito de Cooperação e Solidariedade	07
4 – Relacionamento com Alunos	20
5 – Relacionamento	10

GRUPO B – GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL - GOPR	
CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Qualidade e Atenção	15
2 – Flexibilidade	08
3 – Iniciativa	07
4 – Organização no Trabalho	10
5 – Interesse em Aprimorar-se	10
CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Disciplina no Trabalho	08
2 – Economia	05
3 – Respeito	07
4 – Responsabilidade	20
5 – Cooperação e Solidariedade	10



ANEXO II

TABELA DE PESO DOS MÉTODOS DOS FATORES DESCRITIVOS

-continuação- Folha 2

GRUPO C – GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO DO MAGISTÉRIO – GOTM GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO - GOTA	
CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Qualidade e Atenção	15
2 – Flexibilidade	07
3 – Iniciativa	08
4 – Produtividade	15
5 – Interesse em Aprimorar-se	08
CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Disciplina no Trabalho	07
2 – Economia	05
3 – Respeito	08
4 – Responsabilidade	20
5 – Cooperação e Solidariedade	07

GRUPO D –GOOP – GOD e GCEX	
CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Qualidade e Atenção	10
2 – Flexibilidade	05
3 – Iniciativa	05
4 – Produtividade	20
5 – Interesse em Aprimorar-se	05
CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS	
Fatores Descritivos	Peso
1 – Disciplina no Trabalho	10
2 – Economia	10
3 – Respeito	05
4 – Responsabilidade	10
5 – Cooperação e Solidariedade	20



ANEXO III

Folha 1

FATORES DE AVALIAÇÃO DE PESO PARA O GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO - GOMA

Critério: Dedicção ao Serviço

1 - Entrega de Relatórios à Secretaria da Escola

Grau	Descrição
1	Atrasa e perde o prazo, comprometendo o andamento dos trabalhos da secretaria.
2	Entrega sempre atrasado, necessitando ser cobrado.
3	Cumpre religiosamente o prazo.
4	Quando solicitado, a título de colaboração se esforça e consegue entregar antecipadamente ao prazo anteriormente estabelecido.

2 - Interesse em Aprimorar-se

Grau	Descrição
1	É avesso ao aprimoramento profissional e ao envolvimento em novas atividades. Precisa ser cobrado.
2	Tem entusiasmo com a possibilidade de aprimorar-se profissionalmente mas, falta-lhe tenacidade e persistência necessária, precisando ser constantemente estimulado.
3	No tocante ao aprimoramento contínuo, tem iniciativa própria em busca-lo, sempre que percebe que este se faz necessário por conta de mudanças que lhe são impostas.
4	Sobressai no grupo pelo interesse em que demonstra no aprimoramento contínuo, buscando fontes gerais e variadas, não dependendo unicamente dos programas propostos pelo município.

3 - Conhecimento da Legislação Pertinente

Grau	Descrição
1	Conhece razoavelmente a legislação pertinente, mas não se interessa pelas questões por ela abrangidas.
2	Conhece completamente a legislação pertinente, mas não se interessa pelas questões por ela abrangidas.
3	Conhece completamente a legislação pertinente e busca identificar problemas e encontrar soluções, tomando medidas cabíveis.
4	Conhece a legislação pertinente, percebe problemas por seu não cumprimento. Segue as normas referentes a cada caso, tomando medidas, empenhando-se para as soluções cabíveis, dentro de seus limites de atuação.



ANEXO III

Folha 2

FATORES DE AVALIAÇÃO DE PESO PARA O GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO - GOMA

4 - Uso dos Recursos Instrucionais Disponíveis	
Grau	Descrição
1	Não se preocupa em utilizar os recursos instrucionais disponíveis, executando suas aulas sempre no limite da trivialidade.
2	Reconhece a importância da utilização dos recursos instrucionais disponíveis, e faz uso destes ocasionalmente, variando pouco a execução de suas aulas.
3	Utiliza-se dos recursos instrucionais disponíveis, promovendo regulares variações na execução de suas aulas.
4	Utiliza-se constantemente dos recursos instrucionais disponíveis, promovendo contínuas variações na execução de suas aulas.

5 - Plano de Aula	
Grau	Descrição
1	Os planos de aulas apresentam imperfeições, sendo visível a falta de cuidado e extrema improvisação nas suas elaborações, afastando-se dos objetivos iniciais, precisando ser refeitos.
2	Os planos de aulas apresentam algumas imperfeições de natureza adaptativa ao local ou ao universo do aluno, sendo necessário fazer algumas alterações.
3	Apresenta planos de aulas adequados ao universo dos alunos e realidade local, porém rotineiros e triviais.
4	Apresenta planos de aulas adequados à realidade local e ao universo do aluno atualizados com fatos e informações, e variações no tocante à utilização de técnicas de ensino.



ANEXO III

Folha 3

FATORES DE AVALIAÇÃO DE PESO PARA O GRUPO OCUPADIONAL DO MAGISTÉRIO - GOMA

Critério: Cumprimento dos Deveres Funcionais

1 - Cumprimento do Planejamento	
Grau	Descrição
1	Necessita ser cobrado constantemente pelo desenvolvimento das atividades previstas no planejamento. Atrasa-o constantemente, comprometendo-o na sua totalidade.
2	Atrasa ocasionalmente suas atividades em relação ao seu planejamento, comprometendo-o parcialmente, através de ajustes no sentido de suprimir ou resumir conteúdos para colocá-lo em dia.
3	Mantém seu planejamento em dia, mantendo suas atividades programadas e conteúdo integralmente.
4	Mantém seu planejamento em dia, mantendo suas atividades programadas e conteúdo integralmente, e ainda acrescentando fatos e informações atuais (noticiários, matérias publicadas etc), para enriquecê-lo e torná-lo mais atraente ao aluno.

2 - Relacionamento com a Comunidade	
Grau	Descrição
1	Os problemas de relacionamento com a comunidade são uma constante no seu dia-a-dia, sendo alvo de constantes reclamações, podendo ser observável sua dificuldade de comunicação e em lidar com as pessoas.
2	Tem limitações pessoais para se relacionar com a comunidade, sendo sempre necessário lembrá-lo quanto a maiores cuidados. Pode-se observar um comportamento levemente inadequado, que não venha a ser reclamado pela comunidade.
3	Faz o possível para ter um bom relacionamento com a comunidade, sendo cortês e profissionalmente atencioso.
4	Possui naturalmente um bom relacionamento com a comunidade, sendo por ela elogiado pela sua atenção, cortesia e interesse pelas questões que envolvem o aluno e seu aprendizado.

Lin



ANEXO III

Folha 4

FATORES DE AVALIAÇÃO DE PESO PARA O GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO - GOMA

3 - Espírito de Cooperação e Solidariedade

Grau	Descrição
1	Não informa nem presta serviços espontaneamente. Tem dificuldade em integrar-se ao grupo no desempenho de tarefas comuns.
2	Evita cooperar, participar ou solucionar situações de trabalho que envolvam outros colegas.
3	É necessário solicitar sua cooperação. Quando solicitada, interessa-se em auxiliar ou dar informações.
4	Coopera espontaneamente, dando informações ou prestando serviços.

4 - Relacionamento com Alunos

Grau	Descrição
1	Tem sérios problemas de relacionamento, sendo constante alvo de críticas e reclamações.
2	Mantém-se isolado dos seus alunos, apresentando-se pouco receptivo ao relacionamento e à integração, impondo-se às vezes através da "força" ou intimidação, mas não chega a ser alvo de reclamações.
3	Integra-se com seus alunos mantendo um bom relacionamento, com base no respeito e na confiança.
4	Integra-se e faz desta característica ponto constante no desenvolvimento das atividades educacionais, fazendo do relacionamento pessoal, importante motivador no processo de aprendizagem.

5 - Relacionamento

Grau	Descrição
1	Cria problemas no relacionamento humano. É impertinente e inoportuno, não sabendo conviver com as pessoas.
2	Tem limitações pessoais no tratamento com colegas e supervisores. É necessário recomendar-lhe mais cuidado neste sentido.
3	Faz o possível para ser agradável na convivência com chefes e colegas. Reconhece que é importante ter um bom relacionamento.
4	Sua facilidade de relacionamento com supervisores, colegas e demais pessoas faz dele uma pessoa agradável e querida por todos.

Lin



ANEXO IV

FICHA DE PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
GRUPO A – GRUPO OCUPACIONAL DO MAGISTÉRIO – GOMA	
Nome do Servidor:	
Cargo:	Ordem da Avaliação:
Data da Posse:	Período da Avaliação:

1 – CRITÉRIO ASSIDUIDADE			
Tipo de Falta	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Abonada		- 05	
Justificada		- 05	
Injustificada		- 08	
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

2 – CRITÉRIO DISCIPLINA			
Tipo	Quantde. de ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Advertência por atraso		- 05	
Adv.c/proc.Adm./Sindicância		- 10	
Suspensão	(por dia)	- 12	
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

3 – CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO			
Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
1 – Entrega de Relatório à Secretaria da Escola	10		
2 – Interesse em Aprimorar-se	15		
3 – Conhecimento da Legislação Pertinente	08		
4 – Uso dos Recursos Instrucionais Disponíveis	07		
5 – Plano de Aula	10		
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

4 – CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS			
Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
1 – Cumprimento do Planejamento	05		
2 – Relacionamento com a Comunidade	08		
3 – Espírito de Cooperação e Solidariedade	07		
4 – Relacionamento com Alunos	20		
5 – Relacionamento	10		
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

Chefe Imediato

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Linan



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

18/21

ANEXO V

FICHA DE PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO

GRUPO B – FATORES DE AVALIAÇÃO DO GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOPR

Nome do Servidor: _____

Cargo: _____

Ordem da Avaliação: _____

Data da Posse: _____

Período da Avaliação: _____

1 – CRITÉRIO ASSIDUIDADE

Tipo de Falta	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Abonada		- 05	
Justificada		- 05	
Injustificada		- 08	

TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO

2 – CRITÉRIO DISCIPLINA

Tipo	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Advertência por atraso		- 05	
Adv.c/proc.Adm./Sindi		- 10	
Suspensão	(por dia)	- 12	

TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO

3 – CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO

Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
Qualidade e Atenção	15		
Flexibilidade	08		
Iniciativa	07		
Organização no Trabalho	10		
Interesse em aprimorar-se	10		

TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO

4 – CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS

Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
Disciplina no Trabalho	08		
Economia	05		
Respeito	07		
Responsabilidade	20		
Cooperação e Solidariedade	10		

TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO

Chefe Imediato

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Ciente: _____

Unan



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

19/21

ANEXO VI

FICHA DE PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
GRUPOS C – GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO DO MAGISTÉRIO – GOTM	
GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO – GOTA	
Nome do Servidor: _____	
Cargo: _____	Ordem da Avaliação: _____
Data da Posse: _____	Período da Avaliação: _____

1 – CRITÉRIO ASSIDUIDADE			
Tipo de Falta	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Abonada		- 05	
Justificada		- 05	
Injustificada		- 08	
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

2 – CRITÉRIO DISCIPLINA			
Tipo	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Advertência por atraso		- 05	
Adv.c/proc.Adm./Sindic.		- 10	
Suspensão	(por dia)	- 12	
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

3 – CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO			
Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
Qualidade e Atenção	15		
Flexibilidade	07		
Iniciativa	08		
Produtividade	15		
Interesse em aprimorar-se	08		
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

4 – CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS			
Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
Disciplina no Trabalho	07		
Economia	05		
Respeito	08		
Responsabilidade	20		
Cooperação e Solidariedade	07		
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

Chefe Imediato

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Ciente do Servidor Avaliado: _____

Uniao



Estado do Paraná
MUNICÍPIO DE GUAÍRA

20/21

ANEXO VII

FICHA DE PONTUAÇÃO DE AVALIAÇÃO	
GRUPO D - FATORES DE AVALIAÇÃO DE PESO - GOOP - GOD e GCEX	
Nome do Servidor:	
Cargo:	Ordem da Avaliação:
Data da Posse:	Período da Avaliação:

1 - CRITÉRIO ASSIDUIDADE			
Tipo de Falta	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Abonada		- 05	
Justificada		- 05	
Injustificada		- 08	
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

2 - CRITÉRIO DISCIPLINA			
Tipo	Quantidade de Ocorrências	Peso	Pontos (Ocorrência x Peso)
Advertência por atraso		- 05	
Adv.c/proc.Adm./Sindic.		- 10	
Suspensão	(por dia)	- 12	
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

3 - CRITÉRIO: FORMAÇÃO PROFISSIONAL e DEDICAÇÃO AO SERVIÇO			
Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
Qualidade e Atenção	15		
Flexibilidade	07		
Iniciativa	08		
Produtividade	15		
Interesse em aprimorar-se	08		
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

4 - CRITÉRIO: CUMPRIMENTO DOS DEVERES FUNCIONAIS			
Fatores	Peso	Grau Obtido	Pontos (Peso x Grau)
Disciplina no Trabalho	07		
Economia	05		
Respeito	08		
Responsabilidade	20		
Cooperação e Solidariedade	07		
TOTAL DE PONTOS PARA O CRITÉRIO			

Chefe Imediato

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Ciente do Servidor Avaliado: _____

Lincon



ANEXO VIII

FAGE – FICHA DE AVALIAÇÃO GERAL

Nome do Servidor: _____

Cargo: _____

Data da Posse: _____

Ordem da Avaliação: _____

Período da Avaliação: _____

Fatores	Pontos
1 – Assiduidade	
2 – Disciplina	
3 – Formação Profissional e Dedicação ao Serviço	
4 – Cumprimento dos Deveres Funcionais	
Total dos Pontos Atribuídos	

Resultado da Avaliação – O Servidor foi:

Aprovado ☐

Aprovado com Restrições ☐

Reprovado ☐

Observações da Comissão de Avaliação

Comissão de Avaliação

Guaíra, PR, ____ de _____ de _____

Chefe Imediato

Diretor de Recursos Humanos

Membro da Comissão

Membro da Comissão

Homologação da Avaliação

Guaíra, PR, ____ de _____ de _____

Prefeito Municipal

Lincoln