



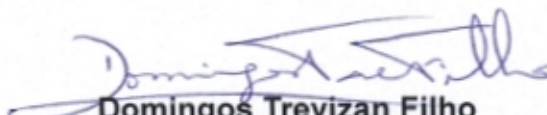
Ofício nº 567/2018-GAPRE

Maringá, 07 de março de 2018.

Senhor Presidente,

Em atendimento ao Requerimento nº 142/2018 apresentado pelo Vereador **Paulo Rogério do Carmo** para informações sobre o decreto que regulamenta a Lei Complementar nº 1.019/2015, que trata do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, anexamos cópia do referido Decreto (nº 165/2018), publicado no Órgão Oficial do Município nº 2846, de 22/02/2018.

Atenciosamente,


Domingos Trevizan Filho
Chefe de Gabinete

A Sua Excelência o Senhor
MARIO MASSAO HOSSOKAWA
Presidente da Câmara Municipal de Maringá
Nesta



DECRETO N.º 165/2018

Disciplina a progressão horizontal dos profissionais do magistério da Administração Direta do Município de Maringá, nos termos do art. 70 da Lei Complementar 1.019/2015 e Lei Complementar 239/1998.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ, ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto no Art. 70, I, da Lei Complementar n.º 1019/2015,

DECRETA:

Art. 1.º A progressão funcional é a evolução do servidor estável, por mérito, de um nível para outro, dentro da tabela de vencimento do respectivo cargo, na mesma classe, limitada a 3 (três) níveis a cada interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício, conforme critérios estabelecidos, mediante aprovação em avaliação de desempenho e pontuação.

Art. 2.º A avaliação de desempenho para Progressão Funcional será apurada com base na ficha de avaliação de desempenho, constante dos Anexos I, parte integrante deste Decreto.

§ 1º - A ficha de avaliação de desempenho, prevista neste artigo, será encaminhada, preferencialmente, por meio eletrônico, através do Portal do servidor, no endereço eletrônico, <http://www2.maringa.pr.gov.br/portais/servidor>, ou por meio físico, aos órgãos competentes, em prazo hábil à efetivação de cada procedimento de avaliação de progressão.

Art. 3.º A avaliação de desempenho possuirá fatores estabelecidos por indicadores qualitativos e quantitativos, considerando o interstício de cada avaliado, sendo que o total máximo de pontos possíveis será até 1000 (mil) pontos.

Art. 4.º O enquadramento da contagem de pontos na avaliação se dará da seguinte forma:

- I - de 0 a 599 pontos corresponderá nível 0 (zero);
- II - de 600 (seiscentos) a 749 (setecentos e quarenta e

nove) pontos corresponderá ao nível 1 (um);

III - de 750 (setecentos e cinquenta) a 899 (oitocentos e noventa e nove) pontos corresponderá ao nível 2 (dois);

IV - de 900 (novecentos) a 1000 (um mil) pontos corresponderá ao nível 3 (três).

Art. 5.º A pontuação máxima que o servidor poderá obter na avaliação de desempenho por indicadores qualitativos será de 780 (setecentos e oitenta) pontos, observando-se os conceitos de desempenho e os graus de aferição estabelecidos para cada requisito, e nela a chefia imediata aplicará nota aos seguintes fatores:

I - Serão atribuídos de 0 (zero) a 130 (cento e trinta) pontos ao fator qualidade do trabalho;

II - Serão atribuídos de 0 (zero) a 130 (cento e trinta) pontos ao fator disciplina e cumprimento dos deveres profissionais;

III - Serão atribuídos de 0 (zero) a 130 (cento e trinta) pontos aos fatores interesse e cooperação no trabalho;

IV - Serão atribuídos de 0 (zero) a 130 (cento e trinta) pontos aos fatores responsabilidade, ética e postura profissional;

V - Serão atribuídos de 0 (zero) a 130 (cento e trinta) pontos aos fatores iniciativa e criatividade;

VI - Serão atribuídos de 0 (zero) a 130 (cento e trinta) pontos ao fator relacionamento humano no trabalho.

Art. 6.º A pontuação máxima que o servidor poderá obter na avaliação de desempenho por indicadores quantitativos será de 220 (duzentos e vinte) pontos, observando-se os conceitos de desempenho e os graus de aferição estabelecidos para cada requisito, e nela o Sistema Eletrônico de Recursos Humanos com base ao histórico funcional, aplicará nota aos seguintes fatores:

§ 1º Serão atribuídos de 0 (zero) a 10 (dez) pontos referentes ao exercício de funções relevantes, que integraram a pontuação final da avaliação de progressão horizontal, sendo distribuídos 10 pontos considerando apenas uma das atividades abaixo discriminada:

I - participação em (01) uma gestão em Conselhos permanentes (Conselho Municipal de Cultura, Conselho Municipal da Juventude, Conselho de Desenvolvimento Econômico de Maringá, Conselho Municipal de Educação,

Conselho Municipal Gestor do Fundo de Defesa do Consumidor, Conselho Municipal do Idoso - CMDI, Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente - CMDCA, Conselho Municipal do Trabalho de Maringá - CMTM, Conselho Municipal de Saúde de Maringá, Conselho Municipal de Turismo, Conselho Municipal da Mulher, Conselho Municipal de Defesa do Meio Ambiente do Município de Maringá - COMDEMA, Conselho Consultivo do Fundo Municipal de Transportes e Segurança no Trânsito, Conselho Municipal de Assistência Social - COMAS, Conselho Municipal Antidrogas - COMAD, Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Conselho de Alimentação Escolar - CAE, Conselho de Acompanhamento e Controle Social do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB, Conselho Municipal Escolar, Associação de Pais, Mestres e Funcionários - APMF), ou;

II - Ministrante de 01 (um) curso relacionado à Educação infantil, Ensino Fundamental - fase I, Educação Especial, Educação de Jovens e Adultos - fase I e programa Novo Mais Educação.

§2º - O avaliado deverá comprovar o exercício das funções relevantes previstas nos incisos I e II do parágrafo anterior, por meio do Portal do Servidor, no endereço eletrônico <http://www2.maringa.pr.gov.br/portals/servidor>, onde o avaliado protocolará eletronicamente os documentos comprobatórios, os quais serão avaliados pela Comissão Permanente do Processo de Progressão.

- a) Certidão e/ou cópia Ata de posse e de participação de reuniões que comprove a realização das atividades constantes nos incisos I e II do parágrafo anterior, sendo que também deverá constar o período de participação, o qual deve ser coincidente com o da avaliação.

§ 3º Serão atribuídos até 40 (quarenta) pontos ao avaliado que tiver participado, como discente, em curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, oferecido pela Prefeitura Municipal de Maringá, por meio da Diretoria de Capacitação de Pessoas, Secretaria de Recursos Humanos. Esta pontuação integrará a contagem de pontuação final em relação ao interstício de progressão horizontal. Os certificados de cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento devem apresentar período coincidente com o interstício da avaliação. Tais informações serão devidamente apuradas através de sistema de Recursos Humanos, conforme abaixo discriminado:

I - Fará jus a 12 (doze) pontos o avaliado que tiver participação em curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, com carga horária de 8 horas (oito) a 19h59 min (dezenove horas e cinquenta e nove minutos) interruptos ou não, desde que tenha sido efetuado dentro do interstício da avaliação;

II - Fará jus a 20 (vinte) pontos o avaliado que tiver participação em curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, com carga horária de 20

horas (vinte) a 39h59 (trinta e nove horas e cinquenta e nove minutos), interrompidos ou não, desde que tenha sido efetuado dentro do Interstício da avaliação;

III - Fará jus a 26 (vinte e seis) pontos o avaliado que tiver participação em curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, com carga horária de 40 horas (quarenta) a 59h59 (cinquenta e nove horas e cinquenta e nove minutos), interrompidos ou não, desde que tenha sido efetuado dentro do Interstício da avaliação;

IV - Fará jus a 30 (trinta) pontos o avaliado que tiver participação em curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, com carga horária de 60 horas (sessenta) a 79h59 (setenta e nove horas e cinquenta e nove minutos), interrompidos ou não, desde que tenha sido efetuado dentro do interstício da avaliação;

V - Fará jus a 40 (quarenta) pontos o avaliado que tiver participação em curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento, com carga horária de 80 horas (oitenta) ou mais, interrompidos ou não, desde que tenha sido efetuado dentro do interstício da avaliação;

§4º - Em relação ao parágrafo anterior, os certificados de participação em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento que não constarem a carga horária especificada serão desconsiderados.

§ 5º Serão atribuídos até 10 (dez) pontos ao avaliado que tiver publicado trabalhos ou projetos em Revistas Científicas, Revistas Magazines, Anais de Eventos, Jornais de grande circulação e Anuários. Esta pontuação integrará a contagem de pontuação final em relação ao interstício de progressão horizontal, conforme segue:

I - Fará jus a 10 (dez) pontos por cada publicação acima mencionada, desde que seja correlacionada a área de educação. Tal publicação deverá ter sido realizada dentro do Interstício da avaliação;

a - A comprovação do (s) trabalho (s) ou projeto (s) publicado (s) previstos neste parágrafo deverá ser realizada por meio de requerimento do interessado no Portal do Servidor, no endereço eletrônico, <http://www2.maringa.pr.gov.br/portais/servidor>. O avaliado deverá anexar o arquivo digital em formato PDF, o qual seguirá para análise da Comissão Permanente do Processo de Progressão.

b - As publicações acima apontadas deverão constar com datas que englobem o interstício coincidente com o da avaliação.

§ 6º Serão atribuídos até 40 (quarenta) pontos ao avaliado referente

ao quesito pontualidade. Desta quantitativo serão reduzidos 10 (dez) pontos a cada atraso registrado na folha ponto do mesmo. O avaliado que apresentar quatro registros de atraso no interstício de avaliação não terá pontuação negativa, sendo-lhe atribuído 0 (zero) ponto.

§ 7º Serão atribuídos até 120 (cento e vinte) pontos ao avaliado referente ao quesito assiduidade. Os descontos serão computados observando-se os seguintes critérios:

I - de 2 (duas) a 4 (quatro) faltas no interstício avaliado serão reduzidos 30 pontos, a cada falta injustificada apurada;

II - de 31 (trinta e um) a 89 (oitenta e nove) dias de afastamento para licença para tratamento de saúde, no interstício avaliado, serão reduzidos 1 (um) ponto, a cada falta registrada, exceto as faltas decorrentes de procedimento cirúrgico, devidamente atestadas pelo profissional competente;

III - de 46 (quarenta e seis) a 119 (cento e dezenove) faltas justificadas por motivo de licença compulsória, no interstício avaliado, serão reduzidos 1 (um) ponto, a cada falta registrada;

IV - de 16 (dezesesseis) a 30 (trinta) faltas justificadas por motivo de licença de doença em pessoa da família, no interstício avaliado, serão reduzidos 1 (um) ponto, a cada falta registrada;

V - de 16 (dezesesseis) a 44 (quarenta e quatro) dias a disposição de órgão público não vinculado ao Município, sem ônus, serão reduzidos 1 (um) ponto por dia;

VI - o avaliado que tiver sofrido penalidade de advertência no interstício de avaliação, sofrerá redução de 30 (trinta) pontos, a cada penalidade sofrida;

VII - o avaliado que tiver sofrido penalidade de suspensão no interstício de avaliação, sofrerá redução de 60 (sessenta) pontos, computados por dia de penalidade sofrida;

Art. 7º. Caberá à chefia imediata:

I - efetuar o acompanhamento dos servidores sob sua responsabilidade, de forma contínua e atuando prontamente nos problemas que interfiram no perfeito andamento das atribuições do respectivo órgão;

II - buscar junto a Subcomissão e a Comissão Permanente do Processo de Progressão todo e qualquer esclarecimento relacionado ao

procedimento sob sua responsabilidade;

Art. 8º. O agente responsável, diretamente, pela avaliação do profissional do magistério que, por ação ou omissão, impedir o fiel cumprimento deste regulamento, será punido com a perda da função de chefia, sem prejuízo de processo administrativo específico, nos termos da Lei Complementar 239/98.

Art. 9º. A chefia imediata realizará a avaliação com a participação direta do avaliado e da Subcomissão, onde o avaliado e a Subcomissão buscarão superar as dificuldades detectadas no desempenho profissional.

Art. 10. Após efetuada a avaliação de desempenho, a Subcomissão emitirá a ficha de avaliação e encaminhará a Comissão Permanente do Processo de Progressão devidamente assinada pelo avaliado, pela chefia imediata e pelos membros da Subcomissão de avaliação.

Parágrafo Único. Caso o avaliado se recuse a assinar a avaliação de progressão, o documento deverá ser assinado pela chefia imediata e pelos membros da Subcomissão de avaliação, bem como por mais 2 (duas) testemunhas.

Art. 11. Se o avaliado não concordar com a avaliação feita, poderá apresentar pedido de reconsideração à Comissão Permanente do Processo de Progressão, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da assinatura da avaliação de desempenho, apresentando motivos e argumentos que o fundamentem item a item, bem como circunstâncias que justifiquem o seu inconformismo.

Parágrafo único - O avaliado deverá requerer a reconsideração por meio do Portal do Servidor, no endereço eletrônico, <http://www2.maringa.pr.gov.br/portais/servidor>. O avaliado poderá anexar arquivo digital em formato PDF, documentos que seguirá para análise da Comissão Permanente do Processo de Progressão.

Art. 12. A Comissão Permanente do Processo de Progressão analisará o pedido de reconsideração feito pelo avaliado, no prazo de 20 (vinte) dias úteis, contados do seu recebimento, podendo ser prorrogado por uma única vez, por igual período, e emitirá parecer detalhado, item a item, deferindo ou não o pedido, integral ou parcialmente, sendo que após encaminhará para ciência do avaliado.

Art. 13. A Comissão Permanente de Processo de Progressão notificará o interessado da decisão do pedido de reconsideração, via ofício.

Art. 14. A pontuação máxima que o servidor poderá obter na avaliação de desempenho por quesitos complementares será de 100 (cem) pontos,

observando-se os conceitos de desempenho e os graus de aferição estabelecidos para cada requisito, requerido no prazo de 05 (cinco) dias úteis, contados da assinatura da avaliação de desempenho, e nela a Comissão Permanente de Progressão em conjunto com o Sistema Eletrônico de Recursos Humanos, com base ao histórico funcional, aplicará nota aos seguintes fatores:

§ 1º Serão atribuídos 50 (cinquenta) pontos referente ao exercício na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, no interstício da avaliação.

§ 2º Serão atribuídos 50 (cinquenta) pontos referente ao avaliado que possuir Capacitação de Prevenção e Combate a Incêndio - Brigada de Incêndio.

§ 3º Serão atribuídos 50 (cinquenta) pontos referente ao avaliado que possuir Capacitação de Primeiros Socorros.

§ 4º Serão atribuídos 50 (cinquenta) pontos referente ao avaliado que for designado como Fiscal de Contrato nos processos Licitatórios da Prefeitura do Município de Maringá, no interstício de avaliação.

§ 5º Serão atribuídos 50 (cinquenta) pontos referente ao avaliado que for designado por no mínimo 180 (cento e oitenta) dias, para atuar como assessor e/ou coordenador pedagógico ou formador educacional, no interstício de avaliação.

§ 6º Serão atribuídos 50 (cinquenta) pontos referente ao avaliado que for designado por no mínimo 180 (cento e oitenta) dias, no exercício das funções de direção, chefia e assessoramento superior, lotados na sede da Secretaria Municipal de Educação e Diretores de Unidades Escolares no interstício de avaliação.

§ 7º A comprovação do (s) quesito (s) complementar (es) previstos nos parágrafos 1º a 6º, deverá ser realizada por meio de requerimento do interessado no Portal do Servidor, no endereço eletrônico, <http://www2.maringa.pr.gov.br/portais/servidor>. O avaliado deverá anexar o arquivo digital em formato PDF, o qual seguirá para análise da Comissão Permanente do Processo de Progressão.

Art. 15. Por Quesitos Complementares, serão considerados os certificados emitidos por Órgãos / Instituições que oferecem curso de capacitação, atualização e aperfeiçoamento em parceria com a Prefeitura Municipal de Maringá, de acordo com a pontuação exposta no Art. 6º, § 3º, nos Incisos I, II, III, IV e V desse Decreto.

§1º A comprovação do quesito complementar previsto nesse artigo, deverá ser realizada por meio de requerimento do interessado no Portal do Servidor, no endereço eletrônico, <http://www2.maringa.pr.gov.br/portais/servidor>. O avaliado deverá anexar o arquivo digital em formato PDF, o qual seguirá para análise da Comissão Permanente do Processo de Progressão.

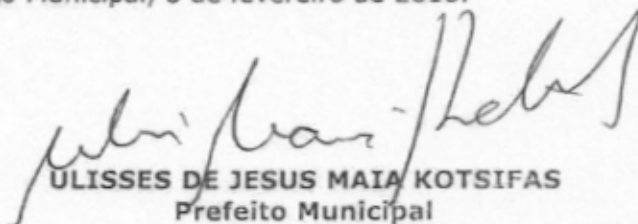
Art. 16. Após a apuração da pontuação final da avaliação, a Comissão Permanente do Processo de Progressão disponibilizará no portal do servidor a pontuação obtida.

Art. 17. Os casos omissos e as dúvidas que surgirem no processo de avaliação de progressão serão dirimidos pela Comissão Permanente do Processo de Progressão em conjunto a Procuradoria Geral do Município e a Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

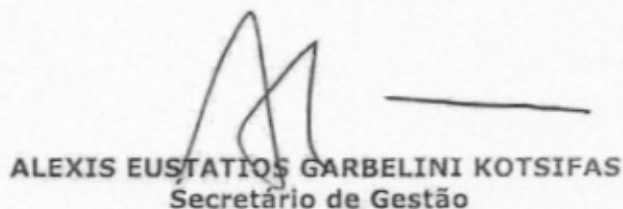
Art. 18. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 19. Revogam-se as disposições em contrário.

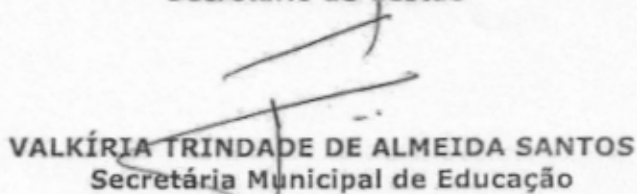
Paço Municipal, 8 de fevereiro de 2018.



ULISSES DE JESUS MAIA KOTSIFAS
Prefeito Municipal



ALEXIS EUSTATIOS GARBELINI KOTSIFAS
Secretário de Gestão



VALKÍRIA TRINDADE DE ALMEIDA SANTOS
Secretária Municipal de Educação



CESAR AUGUSTO DE FRANÇA
Secretária Municipal de Recursos Humanos

TABELA QUE DISCIPLINA A PROGRESSÃO HORIZONTAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ

PONTUAÇÃO GERAL

Níveis	Pontuação
Não atinge nível	0 a 599 pontos
Nível 1	600 a 749 pontos
Nível 2	750 a 899 pontos
Nível 3	900 a 1000 pontos

Alcançados na somatória de indicadores qualitativos (780 pontos) e quantitativos (220 pontos) = 1000 pontos no período do interstício

INDICADORES QUALITATIVOS - 780 PONTOS

Indicadores	Pontuação
I - Qualidade do trabalho	0 a 130 pontos
II - Disciplina e Cumprimento dos Deveres profissionais	0 a 130 pontos
III - Interesse e cooperação do trabalho	0 a 130 pontos
IV - Responsabilidade, Ética e Postura Profissional	0 a 130 pontos
V - Iniciativa e Criatividade	0 a 130 pontos
VI - Relacionamento Humano	0 a 130 pontos

INDICADORES QUANTITATIVOS - 220 PONTOS

Indicadores	Pontuação
Participação/Gestão em Conselhos Permanentes ou Ministrante de Cursos	0 a 10 pontos
Participação discente em cursos de capacitação, atualização e aperfeiçoamento oferecida pela Prefeitura Municipal de Maringá. Determinando a seguinte Carga Horária: * de 8 a 19:59 horas = 12 pontos * de 20 a 39:59 horas = 20 pontos * de 40 a 59:59 horas = 26 pontos * de 60 a 79:59 horas = 30 pontos * de 80 a mais horas = 40 pontos	0 a 40 pontos
Publicação de Trabalhos correlacionada a educação	10 pontos

Pontualidade (serão descontados 10 pontos a cada atraso registrado em folha ponto - portanto se o profissional tiver essa ocorrência não terá essa pontuação)	0 a 40 pontos
Assiduidade Serão reduzidos da pontuação total as ocorrências nos seguintes casos: I - de 02 a 04 faltas injustificadas, reduz 30 pontos a cada: - a partir da 2ª falta = menos 30 pontos - a partir da 3ª falta = menos 60 pontos - a partir da 4ª falta = menos 90 pontos - a partir da 5ª falta = menos 120 pontos II - de 31 a 89 dias de afastamento para licença de tratamento de saúde - 01 ponto a cada dia registrado (com exceção de atestados decorrentes de procedimento cirúrgico). III - de 46 a 119 dias de faltas justificadas por licença compulsória - 01 ponto a cada falta registrada. IV - de 16 a 30 faltas justificadas de licença por motivo de doença em pessoa da família - 01 ponto a cada falta. V - de 16 a 44 dias a disposição de Órgãos Públicos não vinculados ao Município - 01 ponto a cada dia. VI - Sofrer penalidade de advertência - 30 pontos a cada penalidade. VII - Sofrer penalidade de suspensão - 60 pontos computados por dia de penalidade sofrida.	0 a 120 pontos

QUESITOS COMPLEMENTARES - 100 PONTOS

Quesitos	Pontuação
Participação em Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA	50 pontos
Capacitação de Prevenção e Combate a Incêndio - Brigada Escolar	50 pontos
Capacitação de Primeiros Socorros	50 pontos
Fiscal de Contrato nos processos Licitatórios da PMM	50 pontos

Atuar no mínimo de 180 dias como Assessor e/ou Coordenador Pedagógico ou Formador Educacional	50 pontos
Atuar no mínimo de 180 dias na função de direção, Chefia e Assessoramento Superior, lotados na sede da Secretaria Municipal de Educação e Direção das Unidades Escolares	50 pontos
Certificados de cursos, capacitação e aperfeiçoamento ofertados em órgãos e /ou Instituições em parceria com a Prefeitura Municipal de Maringá.	40 pontos
De acordo com a seguinte Carga Horária:	
* de 8 a 19:59 horas = 12 pontos	
* de 20 a 39:59 horas = 20 pontos	
* de 40 a 59:59 horas = 26 pontos	
* de 60 a 79:59 horas = 30 pontos	
* de 80 a mais horas = 40 pontos	

Os quesitos complementares deverão ser requeridos no prazo de 5 dias úteis contados da assinatura da avaliação de desempenho, observando os conceitos de desempenho.

ANEXO I - DECRETO Nº 165/2018

PREFEITURA DO MUNICÍPIO DE MARINGÁ - SECRETARIA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS		
DIRETORIA DE PESSOAL - GERÊNCIA DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL		
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - PROGRESSÃO HORIZONTAL - PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO		
NOME DO SERVIDOR:	MATRÍCULA:	
LOTÇÃO:	REF. SALARIAL ATUAL:	
CARGO EFETIVO:		
INTERESSO DA AVALIAÇÃO:		
FATORES DE AVALIAÇÃO	PONTUAÇÕES	
1. QUALIDADE NO TRABALHO: Capacidade de realizar atividades de forma organizada, consistente e objetiva atingindo objetivos pre-estabelecidos, bem como qualidade e progressão no desenvolvimento profissional, escolar e geral.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
2. DISCIPLINA E CUMPRIMENTO DOS DEVERES PROFISSIONAIS: Compromisso em cumprir as suas atribuições, em observância das normas estabelecidas, atendendo normas e regulamentações bem como o comportamento durante o horário de trabalho.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
3. INTERESSE E COOPERAÇÃO NO TRABALHO: Interesse em contribuir junto com a equipe para o alcance dos objetivos do setor de trabalho, bem como espírito de cooperação e colaboração demonstrada com o órgão de lotação, com os colegas de trabalho, chefia, pais, alunos e comunidade em geral.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
4. RESPONSABILIDADE, ÉTICA E POSTURA PROFISSIONAL: Responsabilidade demonstrada no exercício do cargo, no cumprimento das normas e obrigações previstas pela legislação vigente e suas regulamentações, assim como a capacidade de responder pelos compromissos a seu cargo, assumindo as consequências por eventuais falhas.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
5. INICIATIVA E CRIATIVIDADE: Capacidade para apresentar e desenvolver ideias, aprimorar técnicas e métodos de trabalho, conhecer soluções simples, inovadoras, viáveis e adequadas para a resolução de problemas recorrentes e imprevistos; iniciativa na execução de suas atividades, com a capacidade de organização e acompanhamento das tarefas em responsabilidade, bem como iniciativa para a busca de outros afazeres quando disponível.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
6. RELACIONAMENTO HUMANO NO TRABALHO: Relacionar-se de modo a favorecer um ambiente de trabalho harmonioso propiciando melhor desenvolvimento do serviço.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
7. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES RELEVANTES: Participação em comissões ou comitês de caráter consultivo regulamentado vigente.	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 130)	
8. PARTICIPAÇÃO COMO DOCENTE EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO, ATUALIZAÇÃO E APERFEÇOAMENTO, OFERECIDOS PELA PREFEITURA MUNICIPAL DE MARINGÁ	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 40)	
9. PUBLICAÇÃO DE TRABALHOS OU PROJETOS EM REVISTAS CIENTÍFICAS, REVISTAS MAGAZINES, ANAIS DE EVENTOS, JORNAIS DE GRANDE CIRCULAÇÃO E ANUÁRIOS	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 30)	
10. PONTUALIDADE	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 40)	
11. ASSIDUIDADE	PONTOS OBTIDOS (DE 0 A 120)	
CONCLUSÃO DOS AVALIADORES SOBRE O DESEMPENHO DO SERVIDOR:		
Data ____/____/____ Data ____/____/____ Cidade de Avaliação: _____		