



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

DECRETO N° xxxxxx

De XX de XXXXXXXXXXXX de 2025.

**ESTABELECE AS REGRAS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA
CONCESSÃO DA PROGRESSÃO HORIZONTAL DOS SERVIDORES
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL DA PREFEITURA DE
CAMPINA GRANDE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CAMPINA GRANDE, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista a Lei Complementar nº 036 que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Magistério Público Municipal e,

Considerando a necessidade da aplicação de regras e instrumentos para a Avaliação de Desempenho para concessão da Progressão Horizontal dos servidores efetivos do Magistério Municipal,

DECRETA

Art. 1º Este Regulamento dispõe sobre os procedimentos de Avaliação de Desempenho para efeito da Progressão Horizontal dos servidores efetivos do Magistério Público Municipal.

Parágrafo Único: A Progressão Horizontal somente poderá ocorrer após o cumprimento do estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício na função.

CAPÍTULO I

Da Progressão Horizontal

Art. 2º. Progressão Horizontal é o deslocamento do titular de um cargo, de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe e cargo.

§ 1º – Referência é a gradação da retribuição pecuniária básica dentro da classe;

§ 2º - Todas as classes e/ou cargos estão distribuídos em 10 (dez) referências.

Art. 3º. A Progressão Horizontal, em quaisquer níveis de cargos, depende do resultado da Avaliação do Desempenho do Profissional investido no cargo, do aperfeiçoamento e do tempo de serviço.

CAPÍTULO II

Dos objetivos da Avaliação de Desempenho

Art. 4º A Avaliação de Desempenho aplicar-se-á a todos os servidores efetivos do quadro do



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Magistério Público Municipal, no efetivo exercício das funções do cargo ocupado, ressalvados os casos previstos em Lei.

Art. 5º São objetivos da Avaliação de Desempenho:

- I) Favorecer mecanismos de orientação e acompanhamento do profissional do magistério visando o bom desempenho na ação educativa e qualidade dos serviços;
- II) Estimular o desenvolvimento funcional do profissional do magistério;
- III) Promover o acompanhamento sistemático do profissional, favorecendo a adoção de medidas voltadas para a solução de problemas de desempenho;
- IV) Oferecer instrumento gerencial que contribua para a adoção de critérios uniformes, visando a implementação de políticas direcionadas para superação dos desafios observados;
- V) Levantar as necessidades de acompanhamento, treinamento e capacitação dos profissionais;
- VI) Subsidiar outros procedimentos e estratégias na área de Recursos Humanos;
- VII) Contribuir para a melhoria do relacionamento e integração do profissional;
- VIII) Proporcionar ao profissional do magistério o conhecimento de suas



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

potencialidades e de seu desempenho, de forma que possa aprimorá-lo;

IX) Formação de banco de dados com informações específicas para a concessão da Progressão Horizontal aos profissionais do magistério.

CAPÍTULO III

Do Gerenciamento do Processo de Avaliação de Desempenho

Art. 6º Caberá à Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, o gerenciamento do Processo de Avaliação de Desempenho, assessorar as Comissões Setoriais de Avaliação, em todas as suas fases, de forma a garantir a sua implantação e manutenção.

Art. 7º Compete à Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal:

I – Supervisionar e orientar o processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério;

II – Promover formações para os membros das Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho;

III – Receber e responder recurso interposto pelo servidor, em relação ao resultado obtido no processo de avaliação, por razões de legalidade e de mérito;

IV – Elaborar demonstrativo e/ou relatórios da pontuação média de cada avaliado para homologação do resultado da avaliação;

V – Encaminhar ao Secretário de Educação, o resultado final do processo de avaliação dos servidores, bem como, todos os relatórios gerenciais.

VI – Gerenciar o banco de dados, auxiliando os técnicos do setor responsável, na alimentação e atualização das informações coletadas.

VII – Elaborar os procedimentos para normatização das atribuições das Comissões Setoriais de Avaliação, bem como, acompanhar a aplicabilidade, eficiência e eficácia do processo avaliativo e a coleta de dados.



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO
CAPÍTULO IV**

Das Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho

Art. 8º - Serão compostas Comissões Setoriais de Avaliação de Desempenho, as quais deverão acompanhar continuamente o trabalho diário do profissional do Magistério Público Municipal.

Parágrafo único – As Comissões Setoriais deverão encaminhar os formulários de avaliação à Comissão de Gestão do Plano de Cargos, assinados e devidamente preenchidos para cada profissional sob a sua supervisão naquele período.

Art. 9º - A Comissão Setorial de Avaliação de Desempenho dos Grupos Ocupacionais Docência, Assessoramento Pedagógico e do Quadro Suplementar do Magistério Municipal, será composta por 04 (quatro) membros, que conte no mínimo 01(um) ano de serviço no setor, quais sejam:

I – O Gestor da Unidade Educacional, ou Gestor Adjunto da Unidade Educacional, ou chefe imediato;

II – O Presidente do Conselho Escolar, ou Vice-Presidente do Conselho Escolar;



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

III – 1 (um) Professor efetivo;

IV – 1 (um) Técnico Educacional efetivo.

§ 1º – Os Gestores das Unidades Educacionais de Ensino Fundamental e de Educação Infantil e seus respectivos Gestores Adjuntos serão avaliados pela Comissão acima formada, e terá o chefe imediato substituído pelo respectivo Gerente de Ensino Fundamental ou de Educação Infantil.

§ 2º – Havendo a necessidade de substituição temporária ou permanente de membro titular da Comissão Setorial, deverá ser realizada uma indicação direta pelo Conselho Escolar para substituição por um funcionário efetivo da categoria em aberto.

Art. 10 - Os profissionais do magistério no exercício de Cargo Comissionado, ou Função Gratificada, ou não gratificada, que atuam na Secretaria Municipal de Educação serão avaliados por uma comissão setorial formada por 03 (três) membros:

I – 1 (um) representante da Coordenação de Educação ou chefe imediato;

II – 1 (um) representante da Diretoria Técnico-pedagógica;

III – 1 (um) representante do setor de Recursos Humanos da Secretaria de Educação.

Art. 11 - Os profissionais do magistério serão avaliados pelo chefe imediato e o Conselho Escolar, nos seguintes casos:

I – Cedidos

II - Permutados

Art. 12 - Os profissionais do magistério no exercício de Cargo Comissionado, Função Gratificada, ou não gratificada, que atuam em Instituições de Representação de Classe ou em Órgãos Públicos de âmbito Federal, Estadual e Municipal, serão avaliados pelo respectivo chefe imediato.

Parágrafo único: No caso da Representação de Classe, essa avaliação será realizada pela Diretoria.

Art. 13 - Os profissionais do magistério em regime de Readaptação de Função, conforme estabelecido no art. 35 e seguintes da Lei Complementar nº 036/2008, serão avaliados conforme previsão dos artigos 9º e 10º.



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO
CAPÍTULO V

Dos Critérios de Avaliação

Art. 14 – Serão considerados os seguintes critérios para a Avaliação de Desempenho dos profissionais do Magistério Municipal:

I – Assiduidade;

II – Pontualidade;

III – Formação promovida pelo Ministério da Educação, Secretaria Municipal de Educação e pelas Unidades Educacionais, Sindicatos de Classes ou por Entidades devidamente reconhecidas e, sempre que possível credenciadas pelo Ministério da Educação.

IV – Avaliação por critérios técnicos, pedagógicos e éticos no desempenho da função.

Art. 15 – O critério ASSIDUIDADE leva em consideração a frequência e/ou o comparecimento ininterrupto ao trabalho, totalizando 10 (dez) pontos.

§1º A assiduidade do servidor será avaliada de acordo com a análise da frequência dos últimos 3 (três) anos, anteriores ao pedido de Progressão Horizontal, observando a quantidade de faltas ao trabalho não justificadas;

§2º Considerar-se-á como falta não justificada aquela em que o servidor não apresentar motivo legalmente aceito, ou comprovado, que autorize, ou escuse essa ausência, desde que seja formalizada por meio institucional.

§3º Para a apuração da assiduidade ao trabalho deverá ser solicitada uma declaração à Gerência de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação de Campina Grande, onde conste a quantidade de faltas ao trabalho não justificadas anualmente;

§4º A este critério serão atribuídos 10 (dez) pontos, o que corresponde a um período sem faltas ao trabalho não justificadas, para o período correspondente à apuração. Para cada falta ao trabalho não justificada serão descontados 0,25 décimos.

§ 5º – Para efeito da aferição deste critério, considerar-se-á a pontuação conforme tabela abaixo:

QUANTIDADE	PONTUAÇÃO
Nenhuma falta	10



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

A cada falta não justificada	0,25
------------------------------	------

Art. 16 – O Critério PONTUALIDADE leva em conta o cumprimento efetivo dos horários de entrada e saída do trabalho sem justificativa, totalizando 10 (dez) pontos.

§ 1º – Fica estabelecido uma tolerância de até 15 (quinze) minutos de atraso ou saída antecipada para o início ou término do expediente.

§ 2º – Para aferição deste critério, considerar-se-á a pontuação conforme tabela abaixo:



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

QUANTIDADE	PONTUAÇÃO
Nenhum atraso/saída antecipada	10
Para cada 01 (um) atraso ou saída antecipada	-0,25

Art. 17 – Na avaliação do fator Formação será atribuída com pontuação máxima de 50 (cinquenta) pontos, considerar-se-ão os eventos abaixo:

ITEM	FORMAÇÃO	PONTUAÇÃO POR FORMAÇÃO	PONTUAÇÃO MÁXIMA
I	Presença em formações promovidas pelo Ministério da Educação	01	10
II	Presença em formações promovidas pela Secretaria Municipal de Educação	02	48
III	Presença nas formações promovidas nas Unidades Educacionais	01	24
IV	Presença em formações Sindicatos de Classes ou por Entidades	01	10
V	Outras formações na área de educação reconhecidas pelo MEC/Cursos de Extensão	01	10

Parágrafo Único – A comprovação da presença das formações deverá ser realizada com a apresentação da declaração do órgão realizador, devidamente assinado pelo responsável.

Art. 18 – Serão considerados para efeito de pontuação da Progressão Horizontal, os cursos/eventos formativos relacionados às atribuições do cargo de que é titular ou áreas afins, ministrados diretamente pela Prefeitura Municipal de Campina Grande-PB, Unidades Educacionais, Sindicatos de Classes ou por Entidades devidamente reconhecidas e, sempre que possível credenciadas pelo Ministério da Educação.

§ 1º – Para efeito de pontuação da Progressão Horizontal, deverá ser apresentado o Certificado ou Declaração do curso/evento formativo realizado, que só serão pontuados até o limite máximo estipulado neste Decreto, sendo excluído os documentos apresentados acima dos parâmetros estabelecidos, bem como, os



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

eventos que estão em duplicidade.

§ 2º Todos os certificados e declarações válidos obtidos no ano anterior ao período avaliado, deverão ser entregues junto à Comissão Setorial, até 30 (trinta) dias antes do término da Avaliação Anual.

§ 3º Decorrido o período entre fevereiro à novembro, de cada ano, competente à avaliação, ocorrerá a avaliação por parte da Comissão Setorial.

Art. 19 - A Avaliação do Desempenho Funcional do magistério será realizada observados os critérios estabelecidos no Art. 14 deste Decreto, tomando os seguintes cuidados:

I - Mensurar os fatos significativos e concretos ocorridos durante o desenvolvimento das atividades, que demonstrem de forma clara e objetiva, a quantidade e a qualidade do trabalho, bem como aqueles fatos que influenciam direta ou indiretamente no desempenho do servidor.

II - Registrar periodicamente, em função do tipo de atividade desenvolvida pelo servidor, mencionando sempre que possível, fatos e dados que possam contribuir por ocasião da avaliação final.

III - Identificar possíveis causas que impeçam a eficiência no desempenho dos servidores na realização das atividades, estes dados darão suporte para implementação de ações corretivas, de intervenções, visando a melhoria das condições de trabalho.

IV - Constar em todos os formulários de avaliação, a assinatura do profissional avaliado e de todos os membros da Comissão Setorial para posterior encaminhamento à Comissão de Gestão do Plano de Cargos e Carreira do Magistério Municipal.

V - Esta avaliação poderá ser complementada com a inclusão de comentários do gestor/chefe imediato e do próprio profissional do magistério, com outras informações consideradas importantes pelas partes envolvidas.

VI - A metodologia utiliza como instrumento básico, um formulário para marcação do desempenho funcional do profissional do magistério, conforme critérios anteriormente descritos,



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

bem como, formulários opcionais, ou geral, para avaliação do Gestor/Chefe Imediato para opinar sobre as condições de trabalho.

Art. 20 - A pontuação atribuída ao servidor na etapa do questionário de avaliação corresponderá a até 30 (trinta) pontos, sendo esta convertida de forma proporcional à nota obtida pelo servidor no referido instrumento.

§ 1º O questionário de avaliação terá pontuação total de 100 (cem) pontos.

§ 2º Para fins de conversão, a nota final do servidor nesta etapa será calculada com base no percentual obtido, aplicando-se a seguinte fórmula:

$$PF = (PQ/100) \times 30$$

PF - Pontuação final

PQ - Pontuação do Questionário

Art. 21 – Com a implementação deste Decreto, a Avaliação de Desempenho será apurada anualmente e o servidor deverá apresentar os certificados dos cursos obtidos, e documentos que comprovem a presença nas formações ofertadas nos últimos 03(três) anos, conforme previsto no Inciso II, do art. 18.

Art. 22 - A contagem de pontos para a Progressão Horizontal será realizada anualmente na forma deste Decreto e, ao final de cada 03 (três) anos será realizada a consolidação da pontuação obtida.

CAPÍTULO VI

Do Processo de Avaliação

Art. 23 – O processo de avaliação será operacionalizado da seguinte forma:



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

I – Os resultados das avaliações do 1º, 2º e 3º ano, deverão ser encaminhados até o décimo dia útil do mês subsequente de admissão de cada profissional.

II – De 3 (três) em 3 (três) anos, será realizada a consolidação das informações especificadas no inciso I, para efeito da Progressão Horizontal.

Art. 24 - A classificação final do servidor para efeito da Progressão Horizontal será feita com respeito ao interstício mínimo de 03(três) anos e dependerá do resultado da Avaliação de Desempenho estabelecida neste documento.

§ 1º – Para obtenção do resultado final da avaliação de desempenho, deverá ser efetuado o cálculo da média aritmética da classificação obtida durante os três períodos anuais de avaliação do profissional do magistério, utilizando-se a seguinte fórmula:

$$CF = \frac{\sum AA}{3} \text{ onde: CF}$$

= Classificação Final da Avaliação

AA = Somatório da Pontuação da Avaliação Anual 3 =
 quantidade de anos consolidados

§ 2º – A classificação final do profissional será da seguinte forma:

FAIXA DE PONTUAÇÃO (Média Ponderada)
De 90 a 100 pontos
De 70 a 89 pontos
De 50 a 69 pontos
Igual ou abaixo de 49 pontos

I - O profissional que pontuar abaixo de 50 pontos não será promovido. Nesse caso, caberá à Comissão de Desempenho Setorial indicar as medidas necessárias, destinadas a promover a formação dos respectivos profissionais considerando o (s) critério (s) não alcançados, no prazo de seis (6) meses.

II - O profissional que pontuar de 50 a 100 pontos terá a progressão direta.



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

CAPÍTULO VII

Dos Recursos

Art. 25 – O servidor poderá entrar com recurso junto a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, caso se sinta prejudicado no processo de Avaliação Anual e da Avaliação Final Trienal, justificando detalhadamente os motivos de insatisfação em relação ao resultado obtido.

§ 1º – O servidor terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data que o servidor receba o resultado da avaliação.

§ 2º – Interposto o recurso esse deverá ser apreciado pela Comissão de Avaliação de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério, no prazo máximo de 30 (trinta) dias.

§ 3º – Em sendo deferido o recurso, a pontuação do candidato deverá ser corrigida.

§ 4º – O servidor terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da data que o servidor receba o resultado da Avaliação Anual, para entrar com recurso administrativo junto a Comissão Setorial.

§ 5º – Interposto o recurso, este deverá ser apreciado pela Comissão Setorial da Unidade Educacional, no prazo de 30 (trinta) dias.

§ 6º – Em sendo deferido o recurso, a pontuação do candidato será corrigida.

CAPÍTULO VIII DISPOSIÇÕES

GERAIS E FINAIS

Art. 26 - Os profissionais do magistério à disposição, com ônus para esta prefeitura, de entidades federais, estaduais, da administração direta ou indireta do município, fundações públicas municipais, órgãos legislativos e judiciais, bem como entidades representativas de categorias, deverão ser avaliados pelos respectivos órgãos onde prestam serviço, de acordo com a metodologia de avaliação estabelecida por este Decreto, devendo ser avaliado pelo chefe imediato. Neste caso, não será necessário a composição da Comissão Setorial de Avaliação.

Parágrafo único. No caso de Representação de Classe, a avaliação será realizada pela Diretoria do Órgão que representa.

Art. 27 – Não fará jus a Progressão Horizontal o profissional do magistério que à época de apuração estiver:

I – de licença sem vencimentos para o trato de interesses particulares;

II – à disposição de outro órgão ou entidade, sem ônus para o Município;

III – em estágio probatório.



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Art. 28 – O servidor ocupante de 02 (dois) cargos públicos deve ser avaliado separadamente nos respectivos vínculos ocupados.

Art. 29 – Para aferição da avaliação dos servidores de licença médica, deverá ser considerada a média dos períodos efetivamente trabalhados.

Art. 30 – Para efeito da primeira Progressão Horizontal, mediante a sanção deste Decreto, a média da avaliação de desempenho realizada nos últimos 3 anos corresponderá à Classificação Final da Avaliação de Desempenho.

Art. 31 – Para efeito da primeira mudança de referência do servidor, no início de carreira, a média obtida na Classificação Final da Avaliação de Desempenho do Estágio Probatório, será a média final para obtenção da Progressão Horizontal, em virtude da similaridade de critérios das respectivas avaliações, e esta será feita de forma automática.

Art.32- Fica assegurado aos integrantes do Magistério Público Municipal o direito adquirido a implantação e correção da progressão funcional por avaliação de desempenho sem a necessidade de submissão a qualquer outra avaliação para a progressão ou progressões relacionadas a situações pretéritas a este Decreto.

Parágrafo único. A progressão ou progressões de que tratam o Caput deste artigo será implantada a partir da data de publicação do presente Decreto e priorizará os servidores, que preencherem os requisitos para aposentadoria voluntária, e posteriormente aqueles com maior tempo de serviço em exercício e com base na ordem de solicitação junto a secretaria de educação.

Art. 32 – Os casos omissos neste Decreto serão dirimidos pela Comissão de Avaliação de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal.

Art. 33 - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação e revoga as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal , 11 de agosto de 2025

BRUNO CUNHA LIMA
Prefeito Constitucional



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO
ANEXO I

Formulário de Avaliação de Desempenho do Profissional do Magistério

FICHA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS GESTORES EDUCACIONAIS E GESTORES EDUCACIONAIS
ADJUNTOS

Matrícula:	Nome:
Cargo:	
Local de Trabalho:	
Período de avaliação: de: _____/_____/_____ até: _____/_____/_____	

TABELA ASSIDUIDADE - A cada falta não justificada registrada serão descontados 2 (dois) pontos.	
PONTUAÇÃO MÁXIMA	10 PONTOS
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS NO PERÍODO (0,25 décimos a cada falta não justificada)	
PONTUAÇÃO FINAL	

TABELA PONTUALIDADE - A cada atraso será descontado 0,25 (vinte e cinco décimo) pontos.	
PONTUAÇÃO MÁXIMA	10 PONTOS
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS NO PERÍODO (-0,25 décimos a cada atraso)	
PONTUAÇÃO FINAL	



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

FORMAÇÃO	PONTUAÇÃO POR FORMAÇÃO	REGISTRO DE PRESENÇA NAS FORMAÇÕES	PONTUAÇÃO FINAL	PONTUAÇÃO MÁXIMA
Presença em formações promovidas pelo Ministério da Educação	01			10
Presença em formações promovidas pela Secretaria Municipal de Educação	02			48
Presença nas formações promovidas nas Unidades Educacionais	01			24
Presença em formações Sindicatos de Classes ou por Entidades	01			10
Outras formações na área de educação reconhecidas pelo MEC/Cursos de Extensão	01			10

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO COMISSÃO SETORIAL		
COMPETÊNCIAS	PONTUAÇÃO	
Motiva e envolve a equipe docente visando seu desenvolvimento	1 a 5	
Motiva e envolve a equipe administrativa visando seu desenvolvimento	1 a 5	
Habilidade em promover ambiente colaborativo e participativo	1 a 5	
Respeito às individualidades dos profissionais	1 a 5	



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Equilíbrio emocional na resolução de conflitos, promovendo cultura de participação e diálogo	1 a 5	
Comunicação efetiva e respeitosa com pais, responsáveis e comunidade escolar	1 a 5	
Comunicação efetiva e respeitosa com professores, equipe técnica, funcionários e demais profissionais	1 a 5	
Acompanhamento e avaliação do processo de ensino e de aprendizagem	1 a 5	
Apoio às práticas pedagógicas, à formação continuada e realização de horas departamentais	1 a 5	
Gestão de ações de recuperação, recomposição e apoio aos estudantes com dificuldades de aprendizagem	1 a 5	
Estimula a participação dos profissionais em cursos e formações	1 a 5	
Estimula à cooperação entre colegas, visando qualidade do trabalho e desenvolvimento em equipe	1 a 5	
Cumprir as diretrizes do sistema educacional e leis vigentes (municipais, estaduais e federais)	1 a 5	
Gestão de documentação e registros institucionais	1 a 5	
Administração eficiente e transparente dos recursos financeiros, materiais e humanos	1 a 5	



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Responsabilidade com a qualidade e conservação dos equipamentos físicos e materiais da Unidade Educacional, na abrangência da sua função	1 a 5	
Adapta estratégias, processos e soluções as mudanças do contexto educacional	1 a 5	
Incentivo à criatividade e à experimentação de novas abordagens pedagógicas e de gestão	1 a 5	
Transparência na conduta e nas decisões administrativas internas	1 a 5	
Cumprimento de princípios éticos e normas internas da instituição educacional	1 a 5	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

ESCALA DE PONTUAÇÃO

De 90 a 100 pontos	De 70 a 89 pontos	De 50 a 69 pontos	Abaixo de 50 pontos

PONTUAÇÃO TOTAL OBTIDA _____ / 100

AVALIAÇÃO GERAL:

FICHA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE PROFESSORES

Matrícula:	Nome:
-------------------	--------------



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Cargo:
Local de Trabalho:
Período de avaliação de: _____ / _____ / _____ até _____ / _____ / _____

TABELA ASSIDUIDADE - A cada falta não justificada registrada serão descontados 2 (dois) pontos.	
PONTUAÇÃO MÁXIMA	10 PONTOS
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS NO PERÍODO (0,25 décimos a cada falta não justificada)	
PONTUAÇÃO FINAL	

TABELA PONTUALIDADE - A cada atraso será descontado 0,25 (vinte e cinco décimo) pontos.	
PONTUAÇÃO MÁXIMA	10 PONTOS
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS NO PERÍODO (-0,25 décimos a cada atraso)	
PONTUAÇÃO FINAL	



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

FORMAÇÃO	PONTUAÇÃO POR FORMAÇÃO	REGISTRO DE PRESENÇA NAS FORMAÇÕES	PONTUAÇÃO FINAL	PONTUAÇÃO MÁXIMA
Presença em formações promovidas pelo Ministério da Educação	01			10
Presença em formações promovidas pela Secretaria Municipal de Educação	02			48
Presença nas formações promovidas nas Unidades Educacionais	01			24
Presença em formações Sindicatos de Classes ou por Outras instituições	01			10
Outras formações na área de educação reconhecidas pelo MEC/ Cursos de Extensão	01			10

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO		
COMPETÊNCIAS	PONTUAÇÃO	
Elabora os planos de aula coerentes e alinhados com as leis vigentes e contextualizados com o conteúdo programático	1 a 10	
Entrega a documentação escolar no prazo estabelecido	1 a 10	
Utilização de estratégias pedagógicas diversificadas.	1 a 10	
Possui atitude favorável à adoção de inovações tecnológicas e/ou didáticas em seu trabalho.	1 a 10	



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

Realização de avaliações capazes de aferir a aprendizagem	1 a 10	
Comunicação clara e eficaz com alunos e colegas.	1 a 10	
Respeita às diferenças e promove um ambiente inclusivo.	1 a 10	
Coopera e participa dos projetos da escola .	1 a 10	
Apresenta uma boa gestão de sala de aula, promovendo a participação do estudante.	1 a 10	
Comportamento dentro da sala de aula e no ambiente escolar, com postura ética e respeitosa com estudantes e colegas.	1 a 10	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

ESCALA DE PONTUAÇÃO

De 90 a 100 pontos	De 70 a 89 pontos	De 50 a 69 pontos	Abaixo de 50 pontos
--------------------	-------------------	-------------------	---------------------



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

--	--	--	--

AVALIAÇÃO GERAL: PONTUAÇÃO

TOTAL OBTIDA _____ / 100



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

**FICHA PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE TÉCNICOS EDUCACIONAIS (SUPERVISOR,
 ORIENTADOR, PSICÓLOGO E ASSISTENTE SOCIAL)**

Matrícula:	Nome:
Cargo:	
Local de Trabalho:	
Período de avaliação de: _____/_____/_____ até: _____/_____/_____	

TABELA ASSIDUIDADE - A cada falta não justificada registrada serão descontados 2 (dois) pontos.	
PONTUAÇÃO MÁXIMA	10 PONTOS
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS NO PERÍODO (-0,25 décimos a cada falta não justificada)	
PONTUAÇÃO FINAL	

TABELA PONTUALIDADE - A cada atraso será descontado 0,25 (vinte e cinco décimo) pontos.	
PONTUAÇÃO MÁXIMA	10 PONTOS
FALTAS NÃO JUSTIFICADAS NO PERÍODO (-0,25 décimos a cada atraso)	
PONTUAÇÃO FINAL	



ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO

FORMAÇÃO	PONTUAÇÃO POR FORMAÇÃO	REGISTRO DE PRESENÇA NAS FORMAÇÕES	PONTUAÇÃO FINAL	PONTUAÇÃO MÁXIMA
Presença em formações promovidas pelo Ministério da Educação	01			10
Presença em formações promovidas pela Secretaria Municipal de Educação	02			48
Presença nas formações promovidas nas Unidades Educacionais	01			24
Presença em formações Sindicatos de Classes ou por Entidades	01			10
Outras formações na área de educação reconhecidas pelo MEC / Cursos de Extensão	01			10

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO		
COMPETÊNCIAS	PONTUAÇÃO	
Conhece e aplica as legislações e normas referentes à sua função.	1 a 10	
Aplicar teorias e metodologias pertinentes à função.	1 a 10	
Elabora planos de trabalho alinhados à sua função	1 a 10	
Tem clareza e efetividade na comunicação com a equipe, alunos, pais e comunidade.	1 a 10	



**ESTADO DA PARAÍBA
PREFEITURA DE CAMPINA GRANDE
GABINETE DO PREFEITO**

Elabora de planos de trabalho alinhados às metas do Plano Municipal de Educação e do Sistema Municipal de Ensino	1 a 10	
Elabora de planos de trabalho alinhados às metas da Unidade Educacional	1 a 10	
Presença nas atividades departamentais promovidas pela Unidade Educacional	1 a 10	
Cumpra as metas estabelecidas	1 a 10	
Participa ativamente da elaboração ou revisão do PPP e nas demais atividades inerentes a sua função	1 a 10	

INFORMAÇÕES ADICIONAIS

ESCALA DE PONTUAÇÃO / CONCEITO

De 90 a 100 pontos	De 70 a 89 pontos	De 50 a 69 pontos	Abaixo de 50 pontos

AValiação GERAL: PONTUAÇÃO

TOTAL OBTIDA _____ / 100