

DECRETO Nº 015 DE 07 DE ABRIL DE 2022.

Regulamenta os artigos 48 e 61, da Lei Complementar nº 201/2021, que dispõem sobre a progressão dos profissionais do magistério e da avaliação de desempenho para fins de estabilidade pelo término do estágio probatório, respectivamente.

O PREFEITO MUNICIPAL DE BREJO DO PIAUÍ, no uso de suas atribuições legais, e considerando a necessidade de regulamentar a progressão na carreira dos profissionais do magistério educação e avaliação para fins de aprovação no estágio probatório para definir os instrumentos a serem considerados,

DECRETA:

Art. 1º - Este Decreto regulamenta os artigos 48 e 61, da Lei Complementar nº 201/2021, que dispõem sobre a progressão dos profissionais do magistério e da avaliação de desempenho para fins de estabilidade pelo término do estágio probatório, respectivamente.

Art. 2º - A progressão dar-se-á a cada 3 (três) anos por participação em curso de formação continuada que totalizem 120 h ou a cada 4 (quatro) anos de efetivo exercício no cargo ou por avaliação de desempenho a cada 2 anos.

Parágrafo único: a progressão dar-se-á para o nível imediatamente seguinte ao que o professor ou pedagogo se encontra.

Art. 3º - A progressão por participação em cursos de formação continuada deverá ser motivada pelo servidor por meio requerimento dirigido à(ao) Secretário(a) Municipal de Educação, sendo necessária a apresentação da documentação comprobatória que atenda aos seguintes requisitos:

§ 1º - Interstício mínimo de 3(três) anos da última progressão a que o servidor teve direito.

§ 2º - Certificados de cursos de formação continuada, emitidos por instituição de ensino, pública ou privada, que tenha oferta de cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação;

§ 3º - Os cursos deverão ter sido realizados a partir da data da publicação da Lei 201 /2021 e ter carga horária mínima de 40 (quarenta) horas para fins de somatório que totalizam as 120 (cento e vinte) horas;

§ 4º - A promoção deverá ser solicitada pelo servidor em requerimento próprio, dirigido à Secretaria de Educação, com a devida documentação comprobatória dos cursos realizados e que atendam aos critérios previamente estabelecidos.

Art. 4º - A progressão por efetivo exercício do cargo é a elevação do profissional para o nível seguinte da classe em que se encontra, a cada 4 (quatro) anos, em caso de não ter sido promovido por apresentação de cursos de formação continuada ou aprovação em avaliação de desempenho.

§ 1º - A promoção deverá ser motivada pelo servidor em requerimento próprio, dirigido à Secretaria de Educação, observando-se para tanto o interstício mínimo de 4(quatro) anos da última progressão;

§ 2º - Afastamentos não remunerados ou faltas injustificadas deverão ser descontados do período aquisitivo para a concessão da mudança de nível por tempo de serviço;

Art. 5º - A avaliação de desempenho é o instrumento para concessão de mudança de nível do profissional do magistério, a cada dois anos, desde que o servidor seja devidamente aprovado;

§ 1º - A Comissão de Avaliação de Desempenho será designada por portaria do(a) Secretária(o) Municipal de Educação e deverá ser composta por 2 (dois) representantes órgão central da Educação, pelo chefe imediato do servidor avaliado, pelo representante dos pais ou dos alunos com mais de 18 (dezoito) anos de idade e 1 (um) representante do sindicato da categoria ou associação da classe profissional, sob a presidência de um membro indicado pelo Poder Executivo Municipal, dentre os já mencionados acima.

§ 2º - A avaliação de desempenho ocorrerá anualmente para todos os ocupantes dos cargos de professor e pedagogo, que se encontre no exercício das atividades, por iniciativa da Administração Municipal, sendo que para fins de aprovação para a progressão será considerada a média simples dos dois últimos anos subsequentes de avaliação, que alcance, no mínimo 70% (setenta por cento) do somatório total das avaliações.

§ 3º - A avaliação de desempenho terá escore máximo de 180 pontos para profissionais lotados em escola e 160 (dezesesseis) pontos para os professores e pedagogos lotados fora da atividade docente, sendo distribuídos nos seguintes instrumentais e descritos nos respectivos anexos:

I – Avaliação escrita de Língua Portuguesa, 60,0 (três) pontos (Anexo I);

II – Auto avaliação, 30,0 (dois) pontos (Anexo II);

III – Aferição da Comissão de Avaliação de Desempenho, 70,0 (seis) pontos (Anexo III)

IV – Avaliação de representante dos pais de alunos menores ou dos alunos maiores de 18 anos, 20,0 (dois) pontos (Anexo IV);

Parágrafo único: os profissionais lotados fora da atividade docente ou de apoio à docência, ficarão isentos da avaliação prevista do item IV do parágrafo anterior, mas estarão sujeitos ao mesmo percentual mínimo para fins de aprovação, ou seja, 70% (setenta por cento) do somatório total das avaliações.

Art. 6º A avaliação de desempenho ao término do estágio probatório, para fins de estabilidade, obedecerá aos mesmos parâmetros estabelecidos no artigo 5º deste decreto, entretanto em decorrência do limite temporal que é antes do término do período probatório, deverá ser realizada apenas uma vez e em até 3(três) meses antes do prazo final estabelecido pelo artigo 61, da Lei 201/2021.

Art. 7º - Do resultado da avaliação de desempenho caberá recurso fundamentado à(ao) Secretário(a) Municipal de Educação, protocolado na Sede Administrativa da Secretaria Municipal de Educação, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, contados da ciência do resultado.

Parágrafo Único: Os recursos serão apreciados pela Comissão Central de Avaliação pelo prazo de 15 (quinze) dias, salvo excesso de recursos.

Parágrafo Único: Os recursos serão apreciados pela Comissão Central de Avaliação pelo prazo de 15 (quinze) dias, salvo excesso de recursos.

Art. 8º -Após a conclusão do processo de avaliação de desempenho a Secretaria Municipal de Educação encaminhará relatório ao Departamento de Recursos Humanos com a relação dos servidores que tiverem direito à progressão funcional e demais observações pertinentes.

Art. 9º -A avaliação de desempenho abrangerá as atividades desenvolvidas pelos servidores da Educação, no período de início do ano letivo até o término do ano letivo dos dois anos avaliados para o resultado final conforme os anexos.

Art. 10º -As informações prestadas na avaliação são de inteira responsabilidade do servidor, suspendendo a sua elevação e encaminhando para a Comissão Central e Comissão de Sindicância caso haja comprovação de fraude, cabendo à Comissão Avaliadora a responsabilidade pela fidedignidade das informações e do processo como um todo.

Art. 11º -Os casos omissos serão resolvidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 12º -A implementação dos pagamentos serão realizados a cargo da disponibilidade de recursos financeiros do município, respeitado o limite de gastos com pessoal.

Art. 13º -Integram o presente Decreto os instrumentos de avaliação nos Anexos.

Art. 14º -Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Publique-se, Registre-se e Cumpra-se.

Gabinete do Prefeito Brejo do Piauí (PI), 07 de Abril de 2022.



Fabiano Feitosa Lira
Prefeito Municipal



ESTADO DO PIAUÍ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BREJO DO PIAUÍ
CNPJ: 01.612.567/0001-81 com
Av. José Gomes, 81 - centro - CEP 64895-000
E-mail: pmbrejo13@gmail.com.

Anexo I – Avaliação escrita de Língua Portuguesa, 60,0 (três) pontos.

A avaliação escrita de Língua Portuguesa será composta de:

- 1) **Ortografia** (05 questões de múltipla escolha, valendo 4,0 pontos cada, totalizando 20,0 pontos);
- 2) **Concordância Verbal e Nominal** (05 questões de múltipla escolha, valendo 4,0 pontos cada, totalizando 20,0 pontos)
- 3) **Produção de texto dissertativo/argumentativo** (20,0) elaboração de um pequeno texto sobre questão relacionada à área da educação, em que serão avaliados o uso correto da língua portuguesa, a coerência e a coesão dentro do tema ou da ideia a ser desenvolvida.

Anexo II – Autoavaliação, 30,0 (dois) pontos.

Referência de conceito	Descrição	Pontuação
Ótimo	Frequentemente	3,0
Bom	Às vezes	2,0
Regular	Raramente	1,0

Critérios avaliados	Pontuação
1. Pontualidade e assiduidade: sou pontual nos horários de entrada e saída e quando preciso me ausentar, comunico previamente;	
2. Iniciativa própria ou trabalho colaborativo em desenvolver projetos na escola: proponho atividades para melhorar o aprendizado dos alunos ou quando sou convocado, colaboro com os projetos que a escola desenvolve.	
3. Respeito ao calendário de atividades: participo das reuniões e eventos programados pela equipe gestora, mesmo quando ocorrem fora do horário de trabalho;	
4. Disciplina e responsabilidade: sou pontual no cumprimento e nos prazos de entrega de planejamento, tarefas, avaliações e notas, bem como no atendimento das orientações que recebo da gestão;	
5. Domínio dos conteúdos: tenho segurança em relação aos princípios fundamentais da educação dos instrumentais de trabalho, facilitando a compreensão, buscando metodologias adequadas à realidade da comunidade que atendo.	
6. Relacionamento humano no trabalho: tenho bom relacionamento com a gestão, com os colegas de trabalho, com os alunos e com os pais, exercendo minhas atividades em harmonia com os objetivos comuns do grupo;	
7. Desempenho nas atividades: se sou professor, eu consigo que meus alunos tenham resultados satisfatórios nas avaliações internas e externas; se sou pedagogo ou gestor, consigo mobilizar o grupo em prol do desenvolvimento da aprendizagem dos alunos;	
8. Inovação e criatividade: Apresento ideias inovadoras para o cotidiano da escola, proponho eventos ou projetos integrados com a comunidade;	
9. Capacidade de adaptação à novas situações: consigo me adaptar à novas realidades em face de imprevistos temporários ou mais duradouros, que exijam novas formas de trabalhar para alcançar os objetivos do grupo;	
10. Zelo pelos bens públicos: sou cuidadoso na manutenção e conservação dos equipamentos e materiais disponíveis de uso coletivo e mantenho a	

organização do material disponível na escola.	
---	--

III – Aferição da Comissão de Avaliação de Desempenho, 70,0 (seis) pontos.

Referência de conceito	Descrição	Pontuação
Ótimo	Quando atende totalmente às expectativas;	7,0
Muito bom	Quando quase sempre atende às expectativas;	6,0
Bom	Quando nem sempre atende às expectativas;	5,0
Regular	Quando quase nunca atende às expectativas;	3,0
Insuficiente	Quando nunca atende às expectativas	2,0

Critérios avaliados	Pontuação
1. Pontualidade e assiduidade: o professor/pedagogo cumpre os horários de entrada e saída e não falta ao trabalho sem motivo devidamente justificado e previamente avisado.	
2. Iniciativa própria ou trabalho colaborativo em desenvolver projetos na escola: o professor ou pedagogo propõe e executa atividades pedagógicas para viabilizar o melhor aprendizado do aluno ou executa ações propostas pela gestão, sem resistência ao que lhe foi atribuído.	
3. Respeito ao calendário de atividades: o profissional participa das reuniões e eventos programados pela equipe gestora, mesmo quando ocorrem fora do horário de trabalho;	
4. Disciplina e responsabilidade: o profissional é pontual no cumprimento e nos prazos de entrega de planejamento, tarefas, avaliações e notas, bem como no atendimento das orientações que recebe da gestão;	
5. Domínio dos conteúdos: tem segurança em relação aos princípios fundamentais da educação dos instrumentais de trabalho, de modo a facilitar a compreensão, buscando metodologias adequadas à realidade da comunidade atendida.	
6. Relacionamento humano no trabalho: o profissional tem bom relacionamento com a gestão, com os colegas de trabalho, com os alunos e com os pais, exerce suas atividades em harmonia com os objetivos comuns do grupo;	
7. Desempenho nas atividades: se professor, consegue atingir índices satisfatórios de aprovação dos alunos nas avaliações internas e externas; se pedagogo ou gestor, consegue mobilizar o grupo em prol do desenvolvimento da aprendizagem dos alunos;	
8. Inovação e criatividade: O profissional apresenta ideias inovadoras para o cotidiano da escola, seja na proposição de eventos ou de projetos integrados com a comunidade;	
9. Capacidade de adaptação à novas situações: o profissional consegue adaptar-se à novas realidades em face de imprevistos temporários ou mais duradouros, que exijam novas formas de trabalhar para alcançar os objetivos do grupo;	
10. Zelo pelos bens públicos: o profissional demonstra cuidado na manutenção e conservação dos equipamentos e materiais disponíveis de	

uso coletivo e mantêm a organização do material disponível na escola.	
---	--

Anexo IV - Avaliação de representante dos pais de alunos menores ou dos alunos maiores de 18 anos, 20,0 (dois) pontos.

Referência de conceito	Descrição	Pontuação
Ótimo	Frequentemente	2,5
Bom	Às vezes	1,5
Regular	Raramente	1,0

CrITÉRIOS avaliados	Pontuação
1. Pontualidade e assiduidade: o professor cumpre os horários de entrada e saída e não falta ao trabalho sem motivo devidamente justificado e previamente avisado.	
2. Interesse pelo aprendizado do aluno: o professor procura saber se o aluno está aprendendo os conteúdos e auxilia nas dificuldades, sempre que procurado.	
3. Comunicação eficiente: o professor mantém os pais ou alunos informados sobre o plano de aula, as atividades diárias e as avaliações, seja de forma direta ou por meio de reuniões.	
4. Domínio dos conteúdos: o professor tem segurança nas informações que passa, na correção das atividades e no esclarecimento de dúvidas.	
5. Relacionamento humano: o professor mantém relação harmônica e respeitosa com os alunos.	
6. Criatividade nas aulas: o professor ministra aulas criativas, com experiências de aprendizagem inovadoras e estimulantes.	
7. Capacidade de adaptação à novas situações: o professor consegue lidar com imprevistos ou situações adversas sem perder o foco da aprendizagem do aluno.	
8. Incentivo ao zelo pelo patrimônio coletivo: o professor incentiva os alunos a ter cuidado na manutenção e conservação dos equipamentos, materiais e espaços físicos da escola.	