DIÁRIO OFICIAL

MUNICÍPIO DE CONDE

Nº 1.397 **Conde, 20 de julho de 2018**

CRIADO PELA LEI 156/95.

ATOS DO PODER EXECUTIVO

GABINETE DA PREFEITA

DECRETO Nº 0115/2018 **Conde, 20 de julho de 2018.**

Regulamenta a avaliação do desempenho para a progressão da carreira do magistério.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO DE CONDE, Estado da Paraíba, no uso das suas atribuições legais constantes do Art. 60, inciso I da Lei Orgânica do Município e o Art. 63, inciso II segunda parte da Lei Municipal nº 589/09,

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação da avaliação do desempenho para a progressão na carreira do magistério público no município de Conde, prevista no artigo 63 e ss da Lei Municipal 589/2009, que dispõe sobre o estatuto do magistério e sobre o plano de cargos, carreira e remuneração do magistério público municipal de Conde.

CONSIDERANDO os critérios de avaliação do desempenho elaborados pela Comissão instituída pelo Decreto Municipal nº 33/2017, em obediência ao disposto no Parágrafo único do art. 63 da Lei Municipal 589/2009.

CONSIDERANDO atender ao clamor dos profissionais de Magistério do Município, na busca da valorização da carreira, que culminará numa maior qualidade da Educação do Município de Conde.

D E C R E T A

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º. Ficam regulamentados os critérios da avaliação de desempenho para os fins de progressão, horizontal ou vertical, na carreira do Magistério Público municipal de Conde/PB.

Art. 2º. A comissão de avaliação de desempenho, prevista no inciso II, do art. 63, da Lei Municipal 589/09, será constituída na forma prevista neste Decreto.

Art. 3º. Serão avaliados, de acordo com este Decreto, os servidores públicos municipais ocupantes de cargos de provimento efetivo descritos no art. 57, §§ 1º, 2º e 3º, da Lei Municipal nº 589/09.

TÍTULO II
DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º. Para fins de mensuração, cada critério de desempenho será avaliado atribuindo-se uma pontuação específica que ao fim do processo serão somadas, podendo ter o total de 0 (zero) como pontuação mínima e 10 (dez) como pontuação máxima.

Art. 5º. Os critérios de desempenho a serem avaliados serão:

I. Assiduidade;

§1º. A assiduidade do servidor será avaliada de acordo com a análise da frequência, observando a quantidade de faltas ao trabalho não justificadas;

§2º. Para a apuração da assiduidade ao trabalho deverá ser solicitada uma declaração ao Setor de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Educação de Conde, onde conste a quantidade de faltas ao trabalho não justificadas para o período de três anos para fins de progressão horizontal e de um ano para fins de progressão vertical;

§3º. A este critério serão atribuídos 2,5 (dois inteiros e cinco décimos) pontos, o que corresponde a um período sem faltas ao trabalho não justificadas. Para cada falta ao trabalho não justificada será descontado 0,5 (cinco décimos) de ponto.

II. Formação (inicial e continuada);

§1º. Deverá ser avaliada a participação do servidor nos eventos de formação propostos pela Secretaria Municipal de Educação de Conde;

§2º. Para a apuração de participação nas formações iniciais e continuadas deverá ser solicitada uma declaração ao Setor Pedagógico da Secretaria Municipal de Educação de Conde, onde conste a frequência e o aproveitamento nos eventos de formação (inicial e continuada) que foram propostos pela Secretaria Municipal de Educação de Conde no período de três anos para fins de progressão horizontal e de um ano para fins de progressão vertical;

§3º. A este critério serão atribuídos 2,5 (dois inteiros e cinco décimos) pontos, dispostos proporcionalmente à quantidade de eventos de formação que foram propostos pela Secretaria Municipal de Educação de Conde no período de três anos para fins de progressão horizontal e de um ano para fins de progressão vertical;

III. Avaliação do conselho escolar;

§1º. Deverão ser avaliadas a conduta e a atuação do servidor pelo Conselho Escolar da escola em que o servidor esteja lotado no período avaliado. Caso o servidor tenha trabalhado em mais de uma escola ao longo do período avaliado, a avaliação deverá ser realizada pelo Conselho Escolar da escola em que o servidor tenha permanecido por maior tempo;
§2º. Para a apuração deste critério, o conselho escolar deverá elaborar uma carta de referência em reunião ordinária ou

extraordinária, seguindo o modelo constante no anexo único deste decreto;

§3º. A este critério serão atribuídos 1,25 (um inteiro e vinte e cinco décimos) pontos para a pontualidade (cumprimento dos horários das atividades escolares) e assiduidade (deverá ser observado se há faltas justificadas e/ou reposição de dias não trabalhados), 1,25 (um inteiro e vinte e cinco décimos) ponto para a qualidade da relação interpessoal com os outros servidores da escola e com a comunidade escolar, 1,25 (um inteiro e vinte e cinco décimos) ponto para a qualidade da relação interpessoal com o corpo discente e 1,25 (um inteiro e vinte e cinco décimos) ponto para o envolvimento com os eventos extraclasses propostos pela Secretaria Municipal de Educação de Conde no período avaliado.

IV. Projetos pedagógicos extracurriculares;

§1º. Poderá ser avaliada a participação em projetos pedagógicos extracurriculares realizados na escola em que o servidor esteja lotado;

§2º. Para a apuração deste critério deverá ser comprovado pelo servidor, através de registros (de qualquer natureza que possam ser apensados ao processo de avaliação de desempenho), a elaboração e desenvolvimento de projetos pedagógicos extracurriculares com os alunos ou comunidade escolar da escola em que esteja lotado;

§3º. A este critério serão atribuídos até 2 (dois) pontos a critério da Comissão de Avaliação de Desempenho, em caráter de bonificação. Sendo somada esta pontuação ao final da avaliação de desempenho.

TÍTULO III
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 6º. A Comissão de Avaliação de Desempenho terá as seguinte atribuições, composição e forma:

§1º. A Comissão de Avaliação de Desempenho, no exercício de suas atribuições, concederá a pontuação aos processos que lhe forem submetidos, seguindo os seguintes procedimentos:

I. Deverá ser escolhido um relator para cada processo de Avaliação de Desempenho, devendo a relatoria ser alternada entre os membros da comissão a cada processo;
II. O relator do processo de Avaliação de Desempenho deverá ler e expor todas as informações constantes no processo em questão para os demais membros da Comissão de Avaliação de Desempenho;
III. O relator deverá atribuir pontuação para os critérios de acordo com o estabelecido neste decreto;
IV. O relator deverá convocar votação para o deferimento ou indeferimento do processo de Avaliação de Desempenho;

§2º – Os votos dos membros que compõem a Comissão de Avaliação de Desempenho terão peso igualitário.

§3º – Os membros e suplentes da Comissão de Avaliação e Desempenho será composta por representantes indicados anualmente pelas seguintes instituições:

I. Secretaria Municipal de Educação;
II. Conselho Municipal de Educação;
III. Sindicato de representação do Magistério;
IV. Associação de maior representação do Magistério; e
V. Secretaria de Administração Municipal;

§4º – O quórum mínimo para deliberação da Comissão de Avaliação de Desempenho será de 50% (cinquenta por cento) mais um do total de integrantes.

§5º – Em caso de indeferimento do pedido, deverá notificar o servidor interessado para num prazo de 10(dez) dias exercer o seu direito ao contraditório, esgotado o prazo, havendo manifestação, a comissão deverá emitir uma nova análise, podendo retificar posicionamento anterior, desde que apresentados fatos e/ou fundamentos novos.

§6º - As instituições com assento na Comissão de Avaliação e Desempenho deverão indicar 1(um) membro titular e 1(um) suplente.

§7º - O representante da Secretaria Municipal de Educação ficará responsável pela presidência da comissão, que poderá convocar um servidor do município para secretariar as reuniões da comissão, quando houverem.

Art. 7º. Nos termos do Art. 70 da Lei Municipal 589/09, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá observar, no período avaliado, que:

I - perderá o direito à promoção o servidor que tiver mais de 5 (cinco) faltas não justificadas no período avaliado;

II - perderá o direito à promoção o servidor que tiver recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão resultante de processo administrativo.

III - perderá o direito à promoção o servidor que tiver cedência para cargo que represente desvio de função docente, exceto nos casos previstos em Lei.

Art. 8º. Nos termos do Art. 64, §1º da Lei Municipal 589/09, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá observar que o servidor concorrerá à progressão horizontal quando obtiver, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de Avaliação de Desempenho e titulação

Art. 9º. Nos termos dos Arts. 64 e 67 da Lei Municipal 589/09, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá observar que a progressão funcional ocorrerá após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 10. Nos termos do Art. 97 da Lei Municipal 589/09, a Comissão de Avaliação de Desempenho deverá observar que o professor que estiver fora de sala de aula, com exceção dos casos previstos na Lei Municipal 589/09, não fará jus a progressão por avaliação de desempenho.

Art. 11. A Comissão de Avaliação de Desempenho deverá apensar aos processos de Avaliação de Desempenho um estudo de impacto orçamentário/financeiro no qual os possíveis ajustes salariais implicará nas finanças municipais.

TÍTULO IV
DOS PRAZOS

Art. 12. A comissão de avaliação de desempenho deverá concluir todos processos de avaliação de desempenho até o mês de fevereiro do ano subsequente a data de protocolamento do pedido, desde que verificado o atendimento aos requisitos estabelecidos neste decreto.

Art. 13. O Setor de Recursos Humanos e o Setor Pedagógico da Secretaria de Educação Municipal, assim como o Conselho Escolar terá um prazo de 30 (trinta) dias para fornecer as informações, relacionadas à avaliação de desempenho, solicitadas pelo servidor.

TÍTULO V
DAS EXCEÇÕES

Art. 14. Os processos de progressão funcional, em tramitação antes da publicação deste decreto, será exigida a Avaliação de Desempenho para a concessão da promoção requisitada, na forma deste decreto.

TÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. Revoga as disposições em contrário.

Art. 16. Este Decreto entrará em vigor na data de publicação.

MARCIA DE FIGUEIREDO LUCENA LIRA
Prefeita

ANEXO ÚNICO

Modelo de Declaração

DECLARAÇÃO

Declaramos que o (a) servidor(a)....., matrícula.....exerce (exerceu) suas funções nesta unidade, de maneira correta e condizente com as normas de trabalho, não tendo nada que desabone a sua conduta moral ou profissional.

Por ser a expressão da verdade, firmamos a presente.

Conde, __ de _____ de ____.

_____
Assinatura

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO

PORTARIA N. º 027/2018-SEMAD Conde, 20 de Julho de 2018.

A **SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO DO MUNICÍPIO DE CONDE,** de ordem da Prefeita Municipal e no uso de suas atribuições legais,

R E S O L V E:

Art. 1º Constituir a Comissão de Sindicância da Secretaria Municipal de Administração do Município de Conde, destinada a apurar o inadimplemento contratual, referente ao Contrato nº 00013/2017-CPL – Processo 2018.001328.

Art. 2º Compõem a Comissão de Sindicância constituída por esta Portaria:

I – Deborah Monalysa Gomes Pereira – Matrícula 1825
II – Almira Felix da Cruz – Matrícula 1387
III – Josalba Azevedo Alcântara Oliveira – Matrícula 1006

Paragrafo único: Fica designado o membro indicado no inciso I desse artigo como Presidente da Comissão.

Art. 3º Revogam-se a disposições em contrario.

Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

BARBARA M. DE F. LINS CRUZ
Secretaria de Administração