



Diário Oficial do **Município**

Prefeitura Municipal de Caatiba

quinta-feira, 15 de setembro de 2022

Ano IX - Edição nº 00897 | Caderno 1

Prefeitura Municipal de Caatiba publica



Avenida Francisco Viana | 07 | Centro | Caatiba-Ba

www.caatiba.ba.gov.br

Este documento foi assinado digitalmente por SERASA Experian
E86C652E23B6AADD1DC8D002B0D6A208

Prefeitura Municipal de Caatiba

SUMÁRIO

- DECRETO 498/2022 EM 14 DE SETEMBRO DE 2022 - "DISPÕE SOBRE O INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO DE MÉRITO E DESEMPENHO DOS CANDIDATOS À DIREÇÃO DE INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL DA REDE MUNICIPAL DE ENSINO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS".

Prefeitura Municipal de Caatiba

Decreto



DECRETO 498/2022

EM 14 DE SETEMBRO DE 2022

“Dispõe sobre o instrumento de avaliação de mérito e desempenho dos candidatos à direção de instituição educacional da rede municipal de ensino e dá outras providências”.

A PREFEITA DO MUNICÍPIO Maria Tânia Ribeiro Sousa, do estado do Bahia, no uso de suas atribuições legais e constitucionais que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município e considerando a necessidade de estabelecer critérios para a avaliação de mérito e desempenho dos profissionais do magistério interessados em assumir a direção de instituições de ensino da rede municipal de ensino.

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto atende ao disposto no art. 14, § 1º, inciso I, da Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, o qual impõe a necessidade de prévia avaliação de mérito e desempenho aos profissionais do magistério interessados na nomeação em cargo ou função de direção de instituição da rede municipal de ensino.

Art. 2º A prévia avaliação é obrigatória para todos os candidatos à direção que pretendem participar da consulta à comunidade.

Parágrafo único. Parágrafo único. A prévia avaliação também é obrigatória mesmo que seja candidato único, ou que já esteja no cargo ou função de direção. A investidura no cargo comissionado de Diretor Escolar, das Instituições de Ensino, mantidas pela Rede Municipal de Ensino, se dará mediante nomeação do Prefeito Municipal, após prévia submissão do candidato ao processo de qualificação, considerando os critérios técnicos de mérito e desempenho e de participação da comunidade escolar. Art. 2º. Para concorrer à indicação ao cargo de provimento em comissão de Diretor Escolar, o candidato com ou sem vínculo com a Administração Pública Municipal, deverá atender os requisitos contidos neste Decreto.

Prefeitura Municipal de Caatiba



Art. 3º Serão considerados em condições de participarem da consulta à comunidade os profissionais do magistério que obtiverem na avaliação, o mínimo de 1.200 (mil e duzentos) pontos, ou 80% (oitenta por cento) do total de 1.500 (mil e quinhentos) pontos da avaliação.

Art. 4º A avaliação será efetuada por uma comissão de servidores especificamente constituída por Portaria, com os seguintes membros:

I - Secretário Municipal de Educação ou Diretor do Departamento Municipal de Educação;

II - servidor da área de recursos humanos;

III - o Procurador Jurídico ou servidor indicado por ele;

IV - representante dos diretores de escola de ensino fundamental ou centro municipal de educação infantil indicado pelo Secretário Municipal de Educação;

V - representante dos profissionais do magistério indicado pela categoria;

VI - representante dos servidores técnico-administrativos, indicado pela categoria ou pelo Sindicato dos Servidores.

VII - representante de pais dos alunos escolhidos em assembleia ou indicados pela Associação de Pais Mestres e funcionários (APMF).

§ 1º A Comissão será presidida pelo (a) Secretário (a) Municipal de Educação (ou Departamento).

§ 2º Não poderá integrar a Comissão:

a) Os profissionais que pretendem a sua nomeação para a direção;

b) Os profissionais com parentesco até terceiro grau com qualquer dos candidatos.

Art. 5º A Comissão divulgará aos candidatos o resultado da avaliação, sendo impedidos de participar da consulta á comunidade aqueles que não alcançarem a pontuação mínima fixada neste Decreto.

Parágrafo único. Do resultado caberá pedido justificado de reconsideração, no prazo de 24 (vinte e quatro horas) à própria Comissão e, mantido o resultado, caberá recurso ao Chefe do Poder Executivo, no prazo de 5 (cinco) dias após a decisão da Comissão.

§ 1º A Comissão encaminhará ao Chefe do Poder Executivo lista de candidatos habilitados nas etapas, por unidade escolar, em lista tríplice, quando for o caso, para escolha e nomeação do Diretor Escolar.

§ 2º Caso não haja candidato para determinada unidade escolar, o chefe do Poder executivo exercerá a prerrogativa de livre nomeação, desde que observe os critério técnicos e de desempenho.

Art. 6º Integra este Decreto o instrumento de avaliação em anexo.

Prefeitura Municipal de Caatiba



Art. 7º Este Decreto entra em vigência na data de sua publicação revogada às disposição em contrário.

GABINETE DA PREFEITA TANIA RIBEIRO DE SOUSA, EM 14 DE SETEMBRO DE 2022.

MARIA TÂNIA RIBEIRO SOUSA
PREFEITA DE CAATIBA-BAHIA

Prefeitura Municipal de Caatiba



INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO PARA POSTULAÇÃO AO CARGO DE DIRETOR ESCOLAR

PERÍODO: ___/___/___ a ___/___/___.

PROFESSOR:

AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL

| CONDIÇÕES PARA PONTUAÇÃO | MÁXIMO DE PONTOS | TOTAL DE PONTOS OBTIDOS |
|--|------------------|-------------------------|
| I — ASSIDUIDADE | | |
| 1 — Nunca teve falta injustificada no período | 100 | |
| 2 - Teve uma falta injustificada no período | 80 | |
| 3 - Teve duas faltas injustificadas no período | 60 | |
| 4 - Teve três faltas injustificadas no período | 40 | |
| 5 - Teve mais de 3 faltas injustificadas no período | 00 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| II — AUSÊNCIA POR ATESTADOS MÉDICOS | | |
| 1— Afastou-se por atestados médicos por menos de 5 dias | 100 | |
| 2 - Afastou-se por atestados médicos por mais de 5 e menos de 10 dias | 80 | |
| 3 - Afastou-se por atestados médicos por mais de 10 e menos de 20 dias | 70 | |
| 4 - Afastou-se por atestados médicos por mais de 20 e menos de 40 dias | 50 | |
| 5 - Afastou-se por atestados médicos por mais de 40 e menos de 60 dias | 30 | |
| 5 - Afastou-se por atestados médicos por mais de 60 dias | 00 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| III — PONTUALIDADE | | |
| 1 — Nunca chegou atrasado(a) | 100 | |
| 2 - Nunca saiu antes do término das aulas | 80 | |
| 3 - Algumas vezes chegou atrasado(a) | 60 | |
| 4 - Algumas vezes saiu antes do término das aulas | 40 | |
| 5 - E comum chegar atrasado(a) ou sair mais cedo | 30 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| IV — PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES ADMINISTRATIVAS | | |
| 1 — Frequenta todas e participa | 100 | |
| 2 - Frequenta todas mais não participa | 80 | |
| 3 - Tem algumas ausências | 60 | |
| 4 - Raramente frequenta as reuniões | 40 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |

Prefeitura Municipal de Caatiba



| | | |
|---|------------|--|
| V — PARTICIPAÇÃO EM REUNIÕES PEDAGÓGICAS | | |
| 1 — Frequenta todas e participa | 100 | |
| 2 - Frequenta todas mais não participa | 80 | |
| 3 - Tem algumas ausências | 60 | |
| 4 - Raramente frequenta as reuniões | 40 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| VI — COLABORAÇÃO COM A DIREÇÃO | | |
| 1— Está sempre pronto(a) a ajudar a administração | 100 | |
| 2 — Colabora às vezes com a administração | 40 | |
| 3 - Colabora raramente com a administração | 30 | |
| 4 — Nunca colabora com a administração | 00 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| VII - PARTICIPAÇÃO EM ATIVIDADES EXTRA-CLASSE | | |
| 1 — Participa ativamente de todas as atividades extra-classes | 100 | |
| 2 - Participa das atividades extra-classes | 80 | |
| 3 — Participa sem entusiasmo das atividades extra-classes | 60 | |
| 4 — Participa raramente das atividades extra-classes | 40 | |
| 5 - Nunca participa das atividades extra-classes | 00 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| VIII - INTEGRAÇÃO COM OS DEMAIS PROFESSORES | | |
| 1 — É muito querido(a) pelos colegas de trabalho | 100 | |
| 2 — Tem bom relacionamento com os colegas de trabalho | 90 | |
| 3— | 70 | |
| Não tem bom relacionamento com alguns colegas de tra | | |
| 4 — É comum ter atritos com colegas de trabalho | 60 | |
| 5 — Relaciona-se apenas com alguns colegas de trabalho | 40 | |
| 6 — Não se relaciona com os colegas de trabalho | 00 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| IX - INTEGRAÇÃO COM OS SERVIDORES | | |
| 1 — É muito querido(a) por todos os servidores da escola | 100 | |
| 2 — Tem bom relacionamento com os servidores da escola | 90 | |
| 3 — Não tem bom relacionamento com alguns servidores | 70 | |
| 4 — É comum ter atritos com servidores | 50 | |
| 5 — É exigente e grosseira com os servidores | 40 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | 00 | |
| X — RELACIONAMENTO COM OS ALUNOS E PAIS | | |
| 1— É muito querido(a) pelos seus alunos e seus pais | 100 | |
| 2— | 80 | |
| 3— | 60 | |
| Teve pequenos problemas de relacionamento com alunos ou p | | |
| 4 — Teve alguns problemas de relacionamento com alunos | 40 | |
| 5 - Os alunos não gostam de tê-lo(a) como docente | 00 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |

Prefeitura Municipal de Caatiba



AVALIAÇÃO PROFISSIONAL

| CONDIÇÕES PARA PONTUAÇÃO | MÁXIMO PONTOS ^D | PONTOS OBTIDOS |
|---|----------------------------|----------------|
| I— FORMAÇÃO PROFISSIONAL - PÓS-GRADUAÇÃO | | |
| 1— Possui curso de Doutorado em Educação | 100 | |
| 2 — Possui curso de Mestrado em Educação | 80 | |
| 3 — Possui 3 ou mais cursos de Especialização em educação | 60 | |
| 4 — Possui 2 cursos de Especialização em Educação | 40 | |
| 5 - Possui 1 curso de Especialização em Educação | 20 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| II— FORMAÇÃO ESPECÍFICA PARA DIREÇÃO | | |
| 1— Possui curso de Mestrado em Gestão Escolar | 100 | |
| 2 — Possui curso de Especialização em Gestão Escolar | 80 | |
| 3 - Possui curso de Especialização em Administração | 60 | |
| 4 — Possui curso de Pedagogia | 40 | |
| 5 — Possui curso de Graduação em Administração | 20 | |
| 5 Possui habilitação em Administração Escolar em Pedagogia | 10 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| III - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS DE CAPACITAÇÃO | | |
| Tem mais de 200 horas de curso de capacitação nos dois últimos anos | 100 | |
| Tem mais de 150 horas de curso de capacitação nos dois últimos anos | 80 | |
| Tem mais de 100 horas de curso de capacitação nos dois últimos anos | 60 | |
| Tem mais de 50 horas de curso de capacitação nos dois últimos anos | 40 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| IV - EXPERIÊNCIA EM ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR | | |
| 1— Exerceu direção de escola municipal por mais de 10 anos | 100 | |
| 2 — Exerceu direção de escola municipal por 6 a 10 anos | 80 | |
| 3 — Exerceu direção de escola municipal por 4 anos a 6 anos | 60 | |
| 4 Exerceu direção de escola municipal por menos de 4 anos a nos | 40 | |
| 5 — Já foi diretor de escola da rede estadual | 40 | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | | |
| V - PENALIDADES SOFRIDAS | | |
| 1— Nunca sofreu qualquer penalidade administrativa | 100 | |
| 2 — Já sofreu penalidade de advertência | 60 | |
| 3 Já sofreu penalidade de repreensão ou mais de uma advertência | 30 | |
| 4 — Já foi punido com suspensão | 00 | |

Prefeitura Municipal de Caatiba

RESUMO DA PONTUAÇÃO

| AVALIAÇÃO COMPORTAMENTAL | PONTOS |
|---|--------|
| I— Assiduidade | |
| II - Ausência por atestados médicos | |
| III— Pontualidade | |
| IV— Participação em reuniões administrativas | |
| V— Participações em reuniões pedagógicas | |
| VI— Colaboração com a direção | |
| VII— Participação em atividades extra-classes | |
| VIII— Integração com os demais professores | |
| IX— Integração com os servidores | |
| X - Relacionamento com os alunos e pais | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | |
| | |
| AVALIAÇÃO PROFISSIONAL | |
| I— Formação profissional — pós-graduação | |
| II— Formação específica para direção | |
| III— Participação em cursos de capacitação | |
| IV— Experiência em administração escolar | |
| V— Penalidades sofridas | |
| TOTAL DE PONTOS OBTIDOS | |
| TOTAL GERAL DE PONTOS OBTIDOS | |

Avaliação realizada em ____ de agosto de 2022..

MEMBROS DA COMISSÃO:

Membro 1

Membro 2