



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

EDITAL Nº 002/2019 DE PROGRESSÃO FUNCIONAL DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

Fixa normas para **Progressão Funcional Por Desempenho** do magistério público de Xavantina e dá outras providências.

O **PREFEITO MUNICIPAL DE XAVANTINA**, Estado de Santa Catarina/SC, no uso das atribuições conferidas pelo artigo 101, incisos VIII e XII, da Lei Orgânica Municipal; artigo 237, parágrafo único, da Lei Complementar nº 02/2000; artigo 19, inciso II, e artigos 22 a 30, da Lei Municipal nº 1.647/2018, TORNA PÚBLICO o presente edital que estabelece normas e critérios de avaliação para **PROGRESSÃO FUNCIONAL POR DESEMPENHO** do magistério municipal para o **Triênio 2019/2022**, nos termos descritos:

1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 A progressão funcional por desempenho relativa ao triênio 2019/2022 será regida por este Edital, organizada e executada pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esportes;

1.2 A progressão funcional por desempenho, de que trata este edital e os artigos 22 a 30 da Lei nº 1.647/2018, é a passagem do servidor dentro da mesma categoria funcional, em classe imediatamente superior, na mesma referência e nível, levando em consideração os critérios especificados para avaliação por desempenho;

1.3 Serão submetidos às normas de avaliação deste Edital e poderão participar do processo de avaliação para Progressão Funcional por Desempenho relativa ao Triênio 2019/2022 os servidores do magistério municipal que cumprirem os requisitos exigidos pela Lei Municipal nº 1.647/2018, observado o disposto no item 2.1;

1.4 A avaliação por desempenho do servidor público do magistério municipal ocorrerá anualmente, no mês de outubro e será submetida a avaliação trienal para promoção, respeitado o seguinte cronograma:

1º Período de avaliação	01/10/2019 a 30/09/2020
1ª Nota	01/10/2020
2º Período de avaliação	01/10/2020 a 30/09/21
2ª Nota	01/10/2021
3º Período de avaliação	01/10/2021 a 30/09/2022
3ª Nota	01/10/2022
Concessão da progressão	30/10/2022

1.5 A avaliação anual será realizada pelo superior hierárquico do servidor público do magistério municipal, sendo submetida à ratificação pela Comissão de Avaliação e homologação da autoridade imediatamente superior;



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

1.6 Com base na avaliação anual, o superior hierárquico atribuirá pontuação a cada conceito/fator, conforme linha horizontal da tabela 4.2 (0 a 168; 0 a 28; 0 a 112; e 0 a 140), que serão somadas e deverão resultar em um dos conceitos definidos no item 4.3 (Excelente, Bom, Regular ou Insatisfatório);

1.7 Ao completar o triênio, as pontuações das avaliações anuais serão somadas e, por média aritmética, obtido o conceito trienal (Excelente, Bom, Regular ou Insatisfatório), sujeito à ratificação pela Comissão de Avaliação e homologação da autoridade imediatamente superior;

1.8 Em caso de dúvida a Comissão de Avaliação poderá efetuar diligência apresentando um relatório final que prevalecerá sobre o relatório anterior;

1.9 Dos conceitos obtidos na avaliação anual e trienal o servidor público do magistério será notificado, e cientificado para interposição de recurso, caso desejar, nos termos do item 5 deste edital;

1.10 A concessão da progressão funcional de desempenho de cada servidor público do magistério municipal dependerá do conceito trienal obtido, que deverá ser Bom(B) ou Excelente(E);

1.11 O servidor público do magistério municipal que obtiver conceito Insatisfatório ou Regular deverá participar de treinamento destinado à promoção da respectiva capacitação, conforme disposto no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Xavantina;

1.11 O servidor público do magistério municipal que não alcançar os requisitos necessários à aprovação na avaliação por desempenho, conforme item 1.10, não poderá requerê-la com efeitos retroativos, e nem nos anos seguintes antes de novo período de aquisição;

1.12 A progressão por desempenho corresponderá a 2% (dois por cento) sempre sobre o vencimento da classe inicial do respectivo nível e referência, até o limite de 24% (vinte e quatro por cento), conforme tabela de vencimentos dos cargos de provimento efetivo (tabela IV da Lei nº 1.647/2018), e produzirá efeitos pecuniários no mês de outubro do triênio;

2. DOS REQUISITOS

2.1 Poderá participar do processo de avaliação para progressão por desempenho relativa ao triênio 2019/2022 o servidor público do magistério que seja efetivo e estável, que tiver concluído o estágio probatório até a data da publicação deste Edital;

2.2 Somente será computado para progressão por desempenho o tempo de serviço público prestado ao Município de Xavantina/SC;



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

3. DA CONTAGEM DE TEMPO

3.1 O primeiro período de avaliação se iniciará em 01 de Outubro de 2019, observado o cronograma disposto no item 1.4;

3.2 A contagem de tempo de serviço para efeito desta promoção será **SUSPENSA** nos seguintes casos:

- a) Licenças e afastamentos sem direito à remuneração;
- b) Licenças ou atestados para tratamento de saúde que excederem a 180 (cento e oitenta) dias, mesmo que em prorrogação ou intercalados, exceto os decorrentes de acidente em serviço e gestação;
- c) 3 (três) penalidades de advertência no período aquisitivo;
- d) 3 (três) suspensões disciplinares;
- e) 9 (nove) faltas injustificadas ao serviço devidamente inscritas nos assentos pessoais;
- f) A investidura em cargo de comissão;

3.2.3 Excluem-se das licenças ou atestados para tratamento de saúde previsto na alínea "a" do item 3.2, aquelas licenças concedidas mediante perícia médica.

3.3 O superior hierárquico do servidor avaliado deverá notificá-lo em caso de suspensão da contagem do tempo de serviço para efeito desta progressão;

3.4 O servidor notificado poderá requerer reconsiderações para a autoridade que a notificou no prazo de 10 (dez) dias, cujo pedido será decidido em igual prazo.

3.5 Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso hierárquico, de ofício e voluntário, no prazo de 30 (trinta) dias, na hipótese de confirmação da suspensão do prazo, cujo pedido será decidido em igual prazo de forma irrecorrível.

3.6 Com a suspensão do prazo de contagem do tempo de serviço para efeito da progressão, inicia-se a contagem de novo prazo de interstício para a progressão por desempenho;

4. CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

4.1. A avaliação trienal de desempenho será realizada mediante a observância dos seguintes critérios de avaliação:

I - Qualidade do trabalho: transformar os novos paradigmas em experimentação, ao construir, no seu dia-a-dia, uma nova concepção de organização pedagógica das suas atividades. Engajamento como agente principal das mudanças, as diretrizes e parâmetros curriculares para que a educação possa contribuir com a transformação da realidade da aprendizagem, bem como estar preparado, motivado e comprometido com a aprendizagem dos alunos para dar sustentação, a médio e longo prazos, às reformas da educação básica e garantir a qualidade do ensino;



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

II - Aproveitamento em programa de capacitação: aplicação dos conhecimentos adquiridos em atividades de capacitação na realização dos trabalhos - consolidar e expandir o conhecimento geral e específico dos membros do magistério e incrementar suas habilidades profissionais com objetivo final de elevar o nível de satisfação pessoal dos membros do magistério, o que, sem dúvida, concorrerá para um melhor desempenho de suas funções e conseqüente melhoria dos serviços prestados ao educando e, em conseqüência, à população;

III - Pontualidade: observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado - encontrar-se presente no local de lotação na hora do início do expediente;

IV - Assiduidade: comparecimento regular e permanência no local de trabalho - é desempenhar suas funções e ser encontrado nos lugares e horários que forem designados e cumprir a jornada de trabalho que lhe for correspondente e ter frequência com regularidade contínua que o serviço público requer, admitindo-se apenas os afastamentos regulamentares, devidamente autorizados;

V - Disciplina: tratar ao público, colegas e subordinados de forma educada; prestar com profissionalismo os esclarecimentos e as informações solicitadas ou encaminhar o solicitante a quem saiba prestá-las; ser respeitoso com o superior hierárquico no desempenho do cargo, cumprindo suas ordens legais, as leis, os regulamentos e as normas de serviço;

VI - Responsabilidade funcional: procura medir o grau de cumprimento dos deveres e obrigações inerentes às tarefas desenvolvidas pelo servidor; manter sigilo profissional de suas atividades e de outras que por força de suas atribuições tenha conhecimento; comprometer-se com suas tarefas e com as metas estabelecidas pelo órgão ou entidade; preservar a integridade e fazer uso adequado dos equipamentos sob sua responsabilidade;

VII - Ética: proceder de forma correta que o torne merecedor de respeito e que contribua para o prestígio da classe e dos membros do magistério municipal; velar por sua reputação profissional e pessoal; preservar em sua conduta, a honra, a honestidade, a veracidade, a dignidade da profissão e a boa-fé;

VIII - Produtividade no trabalho: volume de trabalho didático pedagógico executado no espaço de tempo predefinido - executar as atividades pedagógicas, administrativas e afins sem necessidade de intervenção do superior imediato; cumprir as metas do planejamento pedagógico pelas quais é responsável; cumprir os prazos estabelecidos, entregando as tarefas no tempo previsto;

IX - Iniciativa: comportamento proativo no âmbito de atuação, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos - objetiva analisar a capacidade de pensar e agir diante de eventual ausência de normas e orientação superior, ou em



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

situações imprevistas de trabalho, bem como de se adaptar às mudanças nos objetivos e rotinas a que vem sendo submetido; apresentar sugestões para melhoria das rotinas e dos procedimentos referentes aos serviços de sua unidade; ter iniciativa de adquirir novos conhecimentos e habilidades na sua área de atuação; ser voluntário para compor equipe na realização de tarefas difíceis.

X - Administração do tempo e tempestividade: capacidade de cumprir as demandas de trabalho dentro dos prazos previamente estabelecidos;

XI - Uso adequado dos equipamentos e instalações de serviço: cuidado e zelo na utilização e conservação dos equipamentos e instalações no exercício das atividades e tarefas;

XII - Aproveitamento dos recursos e racionalização de processos: melhor utilização dos recursos disponíveis, visando à melhoria dos fluxos dos processos de trabalho e a consecução de resultados eficientes;

XIII - Capacidade de trabalho em equipe: participação do professor no trabalho coletivo da escola, o qual se concretiza na elaboração e implementação do projeto pedagógico, que por sua vez deve orientar o plano de trabalho de cada docente. Atuação do professor na integração da escola com as famílias e com a comunidade em geral. O professor deve contribuir para que esta articulação se torne cada vez mais efetiva, constituindo-se numa importante base de apoio para o seu trabalho.

XIV - Presteza: disposição para agir prontamente no cumprimento das demandas de trabalho - destina-se a analisar o interesse e a predisposição do servidor em colaborar com os colegas de trabalho, com a chefia e com os representantes dos demais órgãos da Administração Municipal na execução do trabalho diário, na execução de atividades não inerentes ao cargo, em período de excepcionalidade, no desenvolvimento de projetos, ou na formulação de políticas institucionais, conforme o caso, ensinar o trabalho sob sua responsabilidade a outros servidores, quando necessário e valorizar o trabalho em equipe, que eleva de forma positiva o conceito de sua unidade.

4.2. O sistema de avaliação observará os seguintes parâmetros:

FATORES - CONCEITOS	PONTUAÇÃO MÁXIMA PARA "I"	PONTUAÇÃO MÁXIMA PARA "R"	PONTUAÇÃO MÁXIMA PARA "B"	PONTUAÇÃO MÁXIMA PARA "E"	PESO POR FATOR (%)
Qualidade de trabalho (0 a 168)	84	118	134	168	12
Aproveitamento em Programa de Capacitação (0 a 168)	84	118	134	168	12
Pontualidade (0 a 28)	14	20	22	28	2



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

Assiduidade (0 a 28)	14	20	22	28	2
Disciplina (0 a 28)	14	20	22	28	2
Responsabilidade Funcional (0 a 56)	28	40	44	56	4
Ética (0 a 112)	56	78	90	112	8
Produtividade no trabalho (0 a 140)	70	98	112	140	10
Iniciativa (0 a 112)	56	78	90	112	8
Administração do tempo/tempestividade (0 a 112)	56	78	90	112	8
Uso adequado de Equipamentos e Instalações de serviços (0 a 112)	56	78	90	112	8
Aproveitamento dos Recursos e Racionalização de Processos (0 a 112)	56	78	90	112	8
Capacidade de trabalho em Equipe: Presteza (0 a 112)	56	78	90	112	8
Presteza (0 a 112)	56	78	90	112	8
PONTUAÇÃO E PERCENTUAIS MÁXIMOS POR CONCEITO	700	980	1.120	1.400	
	50%	70%	80%	100%	100%

4.3. A avaliação de desempenho obedecerá aos seguintes conceitos:

- Excelente (E) - maior de 1.120 (mil cento e vinte) a 1400 (mil e quatrocentos) pontos - (maior de 80% a 100%);
- Bom (B): maior de 980 (novecentos e oitenta) a 1.120 (mil cento e vinte) pontos - (maior de 70% a 80%);
- Regular (R): maior de 700 (setecentos) a 980 (novecentos e oitenta) pontos – (maior de 50% a 70%);
- Insatisfatório (I): menor ou igual a 700 (setecentos) pontos (menor ou igual a 50%).

4.4 O conceito de cada avaliação será motivado, exclusivamente, com base na aferição dos critérios previstos neste item, sendo obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias, e dos demais elementos de convicção no termo final de avaliação,



Estado de Santa Catarina MUNICÍPIO DE XAVANTINA

inclusive o relatório do colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso;

5. DO RESULTADO

5.1. Após avaliação de desempenho anual e trienal, o servidor público do magistério municipal será notificado do conceito que lhe foi atribuído, podendo, no prazo de 30 (trinta) dias contados da cientificação, apresentar Pedido de Reconsideração à autoridade que homologou a avaliação, que será decidido em igual prazo;

5.2. Contra a decisão do Pedido de Reconsideração caberá recurso ao Chefe do Poder Executivo Municipal no prazo de 30 (trinta) dias, o qual exarará decisão definitiva, tomando ciência o servidor público por meio de outra notificação;

5.3. Os casos omissos serão resolvidos pela Secretaria da Educação, Cultura e Esporte em conjunto com o Setor Jurídico do Poder Executivo Municipal.

Xavantina/SC, 02 de setembro de 2019.

ENOIR FAZOLO
Prefeito Municipal