

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Este Decreto regulamenta a progressão horizontal dos profissionais do Magistério Público Municipal de Irauçuba/CE, nos termos da Lei nº 652/2009.

Art. 2º. A progressão horizontal dar-se-á com base em critérios objetivos de merecimento, aferidos por meio da avaliação de desempenho profissional, da formação continuada e da antiguidade, na forma deste Decreto.

§1º. O merecimento constitui o critério predominante para fins de progressão horizontal.

§2º. A antiguidade será considerada como critério complementar, compondo a pontuação final e sendo utilizada também como critério de desempate.

Art. 3º. Considera-se progressão horizontal a passagem do servidor para a referência imediatamente superior dentro da mesma classe e nível da carreira.

Art. 4º. A progressão dependerá do cumprimento do interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência.

CAPÍTULO II**DO REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**

Art. 5º. O processo de progressão horizontal será instaurado mediante requerimento do servidor interessado ou, de ofício, pela Administração Pública.

§1º. O requerimento deverá ser formalizado junto à Secretaria Municipal da Educação, obrigatoriamente no período compreendido entre o primeiro e o último dia do mês de maio do ano de avaliação, sob pena de não conhecimento do pedido fora desse prazo.

§2º. O servidor deverá instruir o requerimento com toda a documentação comprobatória relativa à formação continuada, nos termos dos critérios estabelecidos neste Decreto.

§3º. Compete à Secretaria Municipal da Educação receber o requerimento e a respectiva documentação comprobatória, promovendo a juntada das avaliações de desempenho já constantes em seus registros funcionais e, em seguida, consolidar todas as informações necessárias à aferição dos critérios de progressão.

§4º. Após a devida instrução e consolidação dos documentos, a Secretaria Municipal da Educação encaminhará o processo administrativo à Comissão Permanente de Avaliação de Progressão Funcional, prevista no art. 6º deste Decreto, para análise e deliberação.

CAPÍTULO III**DA COMISSÃO PERMANENTE DE AVALIAÇÃO**

Art. 6º. Fica instituída a Comissão Permanente de Avaliação de Progressão Funcional do Magistério, responsável pela análise e julgamento dos processos de progressão horizontal.

§1º. A Comissão será composta por 3 (três) servidores públicos efetivos, designados por ato da Chefe do Poder Executivo, sendo:

I – 2 (dois) representantes da Secretaria Municipal da Educação; e

II – 1 (um) representante da Secretaria Municipal da Administração.

§2º. A Comissão exercerá suas atividades com observância aos princípios da legalidade, impessoalidade, isonomia, transparência e eficiência administrativa, assegurando tratamento equitativo a todos os servidores interessados.

Art. 7º. Compete à Comissão Permanente de Avaliação de Progressão Funcional:

I – Analisar os processos administrativos de progressão horizontal, à luz dos critérios estabelecidos neste Decreto;

II – Verificar a regularidade da documentação apresentada;

III – Proceder à aferição da pontuação relativa aos critérios de avaliação de desempenho, formação continuada e antiguidade;

IV – Proferir decisão fundamentada quanto ao deferimento ou indeferimento dos pedidos;

V – Elaborar e divulgar o resultado preliminar e definitivo dos processos analisados.

Art. 8º. Do resultado preliminar caberá recurso administrativo, no prazo de até 5 (cinco) dias corridos, contados da sua publicação.

§1º. O recurso será dirigido à própria Comissão, que deverá reapreciar a matéria e proferir decisão final fundamentada.

§2º. Não será admitida a juntada de documentos novos em sede recursal, salvo em caso de comprovada impossibilidade de apresentação no momento oportuno, devidamente justificada e aceita pela Comissão.

Art. 9º. Após a análise dos recursos, a Comissão encaminhará o resultado final para homologação pela autoridade competente, com posterior publicação oficial.

CAPÍTULO IV**DOS CRITÉRIOS PARA A PROGRESSÃO HORIZONTAL**

Art. 10. A progressão horizontal será apurada mediante sistema de pontuação, totalizando 100 (cem) pontos, distribuídos da seguinte forma:

I – Avaliação de desempenho: até 40 (quarenta) pontos;

II – Formação continuada: até 40 (quarenta) pontos; e

III – Antiguidade: até 20 (vinte) pontos.

Art. 11. A avaliação de desempenho será realizada bimestralmente, ao longo do ano letivo, de modo que, ao final do período de 02 (dois) anos, o servidor possua 10 (dez) avaliações válidas para fins de apuração da média final.

§1º. A responsabilidade pela realização da avaliação profissional será do Diretor da unidade educacional a que o servidor estiver vinculado, e, na ausência deste, do Coordenador pedagógico.

§2º. Os Diretores, Coordenadores escolares e demais servidores que exerçam funções na estrutura administrativa da Secretaria Municipal da Educação serão avaliados pelo Secretário Municipal da Educação.

Seção I**Da Avaliação de Desempenho Profissional**

Art. 12. A avaliação de desempenho profissional corresponderá, no máximo, a 40 (quarenta) pontos, sendo apurada com base nas avaliações bimestrais.

§1º. A avaliação considerará, dentre outros, os seguintes critérios:

I – Assiduidade;

II – Pontualidade;

III – Trabalho em equipe; e

IV – Engajamento em atividades pedagógicas.

§2º. Cada avaliação será composta por notas de 0 (zero) a 10 (dez), sendo a média final convertida proporcionalmente para o limite de 40 (quarenta) pontos.

§3º. A avaliação será realizada bimestralmente, totalizando 10 (dez) avaliações no período.

Art. 13. O critério de assiduidade será aferido com base no número de faltas injustificadas do servidor no período avaliativo, observada a seguinte pontuação:

I – nenhuma falta: 10 (dez) pontos;

II – de 1 (uma) a 10 (dez) faltas: 8 (oito) pontos;

III – de 11 (onze) a 15 (quinze) faltas: 6 (seis) pontos;

IV – de 16 (dezesesseis) a 20 (vinte) faltas: 4 (quatro) pontos;

V – de 21 (vinte e uma) a 25 (vinte e cinco) faltas: 2 (dois) pontos;

VI – 30 (trinta) dias corridos de ausência: 0 (zero) ponto.

§1º. Para fins deste artigo, serão consideradas apenas as faltas injustificadas, não sendo computadas como faltas as ausências decorrentes de licenças e afastamentos legalmente previstos.

§2º. A apuração das faltas observará os registros funcionais oficiais do servidor, mantidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Seção II**Da Formação Continuada**

Art. 14. A formação continuada corresponderá, no máximo, a 40 (quarenta) pontos, considerando os cursos realizados no período correspondente ao interstício para progressão.

§1º. A pontuação será atribuída conforme a carga horária dos cursos, observando-se os seguintes parâmetros:

I – Cursos com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas: 04 (quatro) pontos por certificado;

II – Cursos com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas: 08 (oito) pontos por certificado.

§2º. Será exigida a apresentação mínima de 02 (dois) certificados válidos, observado o disposto neste artigo.

§3º. A pontuação total relativa à formação continuada fica limitada ao máximo de 40 (quarenta) pontos descritos no caput.

§4º. Somente serão considerados cursos compatíveis com a área de atuação do servidor e concluídos durante o período do interstício.

§5º. Não será admitida a soma de cargas horárias de cursos distintos para fins de enquadramento nas faixas previstas neste artigo.

Seção III**Da Antiguidade**