



# DIÁRIO OFICIAL

BURITI DO TOCANTINS

Código 73920235528

QUARTA, 13 DE SETEMBRO DE 2023

ANO VII

EDIÇÃO N° 739

**COMUNIQUE-SE, PUBLIQUE-SE E CUMPRA-SE.**  
GABINETE MUNICIPAL DE BURITI DO TOCANTINS,  
ESTADO DO TOCANTINS  
**Lucilene Gomes Prefeita Municipal**

- ✓ **Diário Oficial Assinado Eletronicamente.**
- ✓ Em acordo com Validador I.T.I. versão 2.11rc5.
- ✓ Imprensa oficial instituída por **520/2017**

**A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Diário Oficial na internet, no endereço**

**<https://diario.buritidotocantins.to.gov.br/diariooficial> por meio do código de verificação ou QR Code.**



CÓDIGO DE VERIFICAÇÃO

**73920235528**

## SUMÁRIO

► Prefeitura Municipal .....	2
<b>EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO.</b>	
.....	2

Gerado via Sistema de Diário Oficial Eletrônico ® v.2.3.1

8971679256270412977

## EDITAL DE CONVOCAÇÃO PARA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

A Secretária Municipal de Educação do município de Buriti do Tocantins – TO, no uso de suas atribuições legais e regimentais torna público que ocorrerá no período de 15 de setembro a 20 de outubro de 2023, o Processo de Avaliação Periódica de Desempenho, nos termos do disposto na Lei Municipal nº 067/2020, observadas as seguintes normas:

### 1. DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1. A Avaliação de Desempenho visa atender tanto as necessidades de organização da Instituição quanto às dos profissionais, no que diz respeito à qualificação do servidor e a evolução funcional.

1.2. A Avaliação de Desempenho destina-se, em caráter obrigatório, aos servidores efetivos no cargo de professor, nos termos da Lei 067/2020, inclusive àqueles de cargo em comissão lotados nesta Secretaria, observando-se as seguintes situações:

I - o servidor removido, no âmbito desta Secretaria, que tiver menos de dois meses de exercício na lotação atual deverá ser avaliado, na lotação anterior.

II – o servidor que esteve afastado por mais de 6(seis) meses em determinado ano, não poderá ser avaliado neste.

1.3. O Processo de Avaliação Periódica de Desempenho será coordenado pela comissão Permanente de Gestão do Planos de Cargos, Carreiras e Remuneração, instituída na Lei 067/2020 e nomeado pela Portaria nº 048/2023, de 17 de agosto de 2023.

1.4. Para os efeitos da apuração do desempenho de seus respectivos cargos relativo ao aos anos de 2022 e 2023, o servidor deve preencher a avaliação de desempenho disponibilizada no próprio local de lotação na data e horário fixado pela secretaria.

1.5. O servidor que, por motivo devidamente justificado, não puder comparecer na data previamente fixada para a avaliação poderá, com antecedência mínima de 5(cinco) dias, mediante protocolo junto à Secretaria Municipal de Educação, peticionar a fixação de nova data para sua avaliação.

### 2. O PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

2.1. São objetivos da Avaliação de Desempenho:

I - diagnosticar e analisar o desempenho individual e coletivo dos servidores no desenvolvimento dos trabalhos;

II - envolver os profissionais da educação para a adesão ao processo avaliativo;

III - aprimorar o senso de responsabilidade de todo profissional ao aplicar a avaliação de desempenho;

IV – verificar, de forma sistemática, o desempenho de cada servidor na função e seu potencial de desenvolvimento futuro;

V - possibilitar aos profissionais da educação a valorização profissional;

VI - possibilitar maior estreitamento nas relações interpessoais e a cooperação entre todos os profissionais e suas chefias;

VII - direcionar políticas e programas de capacitação e aperfeiçoamento profissional dos servidores.

VIII – identificar ações para o desenvolvimento profissional do servidor;

IX – ser instrumento de alinhamento das metas individuais com as metas institucionais;

2.2. O Processo de Avaliação Periódica de Desempenho Funcional é destinado aos servidores estáveis da educação, no cargo de professor, será utilizado para fins de progressão funcional e comprovação da eficiência do desempenho conforme dispõe o inciso III do parágrafo 1º do artigo 41 da Constituição Federal.

2.3. A Avaliação Periódica de Desempenho para efeito de Progressão Funcional e comprovação da eficiência do desenvolvimento será realizada individualmente, conforme formulário de avaliação periódica de desempenho que basear-se nos seguintes parâmetros:

I- resultado das ações a ele atribuídas;

II- conduta de comprometimento com o trabalho educativo;

III- assiduidade e pontualidade;

IV- domínio específico do cargo, habilidades próprias da atividade que exerce;

V- relacionamento interpessoal e visão do coletivo (cidadania);

VI- esforço demonstrando em capacitar-se e atualizar-se;

VII- coerência entre os planos e sua execução;

VIII- compromisso com as normas que regem a educação;

IX- integração aos objetivos educacionais do Município.

2.3.1. Para comprovar a assiduidade do servidor na avaliação de desempenho o departamento de Recursos Humanos emitirá uma lista com as faltas dos servidores, que serão preenchidas em campo específicos das avaliações individuais, pela comissão de Avaliação do Plano no ato de tabulação das notas das devidas avaliações.

2.4. O formulário de Avaliação deverá ser assinado na última página pelo avaliador e rubricada nas demais páginas.

2.5. O chefe de cada setor/unidade escolar é responsável pelo processo de avaliação, devendo, portanto: I – assegurar a adequada condução no processo avaliativo de desempenho no setor/unidade escolar onde atua;

II - acompanhar, orientar e avaliar com imparcialidade o desempenho do servidor;

III - responsabilizar-se pelo cumprimento dos prazos estipulados;

V - responsabilizar-se pelo caráter fidedigno das informações prestadas;

IV – incluir, no planejamento do setor/ unidade escolar onde é responsável, a necessidade de capacitação do servidor, cujo desempenho não tenha atendido às expectativas;

2.6. São responsabilidades do servidor avaliado:

I - contribuir para a implementação da Avaliação de Desempenho;

II - auto-avaliar-se de maneira consciente e objetiva;

III - empreender esforços para melhorar continuamente seu desempenho;

IV - co-responsabilizar-se pelo próprio desenvolvimento profissional;

V - colaborar para a melhoria contínua dos serviços prestados pela Secretaria Municipal da Educação e Cultura;

VI- avaliar, quando necessário, de maneira consciente e objetiva o colega de trabalho.

2.7. Conforme descrito no Artigo 51 da Lei 067/2020, §1º, para execução da avaliação de desempenho observar-se-á:

- I- o (a) professor (a) em docência será avaliado por:
  - a) Por si próprio;
  - b) Um professor da mesa UE;
  - c) O diretor da UE;
  - d) O apoio pedagógico lotado na UE, depois de ouvido os alunos.
- II- o professor diretor será avaliado por:
  - a) Por si próprio;
  - b) Um professor por turno escolar;
  - c) Todos do apoio pedagógico lotado na escola;
  - d) Um representante da secretaria.
- III- professor do apoio pedagógico lotado na escola será avaliado por:
  - a) Por si próprio;
  - b) Um professor por turno escolar;
  - c) Diretor da UE;
  - d) Um representante da Secretaria Municipal de Educação.
- IV- O professor de apoio pedagógico lotado na secretaria municipal de educação será avaliado por:
  - a) Os diretores das UE;
  - b) Todos do apoio pedagógico lotados nas UEs

2.8. Conforme descrito no Artigo 50 da Lei 067/2020, §1º, para efeito de aprovação na Avaliação Permanente de Desempenho, o servidor deverá obter a pontuação mínima de 70% (setenta por cento) em uma pontuação de zero a cem.

2.9. É facultado ao servidor avaliado que discordar da sua avaliação apresentar recurso junto a Secretaria de Educação, no prazo de 5 (cinco) dias úteis a contar da data da ciência pelo servidor na Ficha de Avaliação de Desempenho; Artigo 50 da Lei 067/2020, §3º.

2.9.1. O servidor deverá ser claro, consciente e objetivo na elaboração de seu recurso, indicando, precisamente, as questões e pontos em que se perceber prejudicado.

2.9.2. O julgamento dos recursos pela Comissão de Gestão dos Planos de Cargo, Carreira e Remuneração dos profissionais da educação terá caráter irrecurável, passando a avaliação a ser definitiva na esfera administrativa.

2.9.3. O servidor que, no período especificado no item anterior, não se manifestar quanto ao resultado de sua avaliação, acolherá o resultado apresentado, tendo por concluída sua avaliação.

2.10. O resultado da avaliação será divulgado nominalmente na página eletrônica do município de Buriti do Tocantins ([www.buritidotocantins.to.gov.br](http://www.buritidotocantins.to.gov.br)), a partir do dia 20 de novembro de 2023, podendo essa data ser prorrogada por mais 30 dias, com a devida justificativa.

2.11. Caso haja servidores que não atinjam o desempenho esperado após concluída a cada avaliação, a Comissão emitirá relatório circunstanciado com Parecer Conclusivo, identificando os servidores.

Buriti do Tocantins, 4 de setembro de 2023.

---

**Raimunda Alice Leocádio Barbosa**  
Secretária Municipal de Educação

**Comissão Permanente de Gestão do Planos de Cargos,  
Carreiras e Remuneração dos Profissionais da Educação:**

---

Antonio Leandro Sousa dos Santos

---

Antonio Silva Pontes

---

Ruthlene de Almeida Silva

---

Joao Batista Gomes dos Santos

---

Marcos Aurélio Brito de Sousa

---

Sebastiao Pereira da Silva Junior

8971679256270412977