Quinzenário Oficial do Município de Esperança/PB

QOEsp

Publicação dos Atos dos Poderes Executivo e Legislativo

• Criada pela Lei nº 285 de 08/05/1974 • Reformulada pela Lei nº 291 de 26/05/2017 •

• EXTRA • | • ESPERANÇA/PB, EM 08 DE OUTUBRO DE 2026 • | • ANO VIII •

EXPEDIENTE

• PREFEITURA MUNICIPAL DE ESPERANÇA •

101º Ano da Emancipação Política do Município

• PODER EXECUTIVO •

PREFEITO
THIAGO DE ASSIS MORAES

VICE-PREFEITO
EDMILSON LOPES DE MORAIS

CHEFE DE GABINETE
ALESSANDRO COSTA GOMES

PROCURADOR-GERAL
INGRID PALOMA DA COSTA PORTO

SEC. DE ADMINISTRAÇÃO
LEANDRO ARAÚJO DINIZ

SEC. DE AGRICULTURA, RECURSOS HÍDRICOS E MEIO AMBIENTE
ADIJAILSON COSTA

SEC. DE ASSISTÊNCIA E SERVIÇO SOCIAL
DEBORAH ACIOLI DE ALMEIDA

SEC. DE COMUNICAÇÃO E EVENTOS
ARTHUR LIMEIRA PORTO

SEC. DE EDUCAÇÃO E CULTURA
ANGÉLICA ALMEIDA E SILVA

SEC. DE ESPORTES E LAZER
JOELMIR DA CUNHA RIBEIRO

SEC. DE FINANÇAS
DULCILEI ENDO

SEC. DE OBRAS, URBANISMO E TRANSPORTE
WELTON RODRIGO DE ALMEIDA

SEC. DE PLANEJAMENTO
LAÍS LEITE BARRETO

SEC. DE SAÚDE
JANAÍNA MENDES DA SILVA

AUTARQUIA MUNICIPAL FUNPREVE
PRESIDENTE: **ANDRÉ RICARDO COELHO DA COSTA**
AUTARQUIA MUNICIPAL PROCON
SUPERINTENDENTE: **THIAGO BARBOSA CÂMARA**
HOSPITAL MUNICIPAL "DR. MANUEL CABRAL DE ANDRADE"
DIRETORA GERAL: **FARAH DYBA MARTINS DA SILVA**

Prefeitura Municipal de Esperança – Paraíba
Rua Antenor Navarro, 837 - Lírio Verde - CEP 58.135.000.
Fone: (83) 3502-1305
Site: www.esperanca.pb.gov.br | E-mail: prefeitura@esperanca.pb.gov.br

• CÂMARA MUNICIPAL DE ESPERANÇA •

"Casa de Francisco Bezerra da Silva"

• PODER LEGISLATIVO •

MESA DIRETORA - BIÊNIO 2025/2026

19ª Legislatura: 2025/2028 | 2ª Sessão Legislativa: 2026

ADÍLIO MAIA DA SILVA (PSD)	PRESIDENTE
ADEILSON DOS SANTOS (PP)	VICE-PRESIDENTE
RAQUEL NÚBIA GOMES SILVA (PP)	1ª SECRETÁRIA
JOELSON DIAS DE MELO (PSD)	2º SECRETÁRIO

DEMAIS VEREADORES

ANTONIO FELICIANO DE ALMEIDA	MDB
GENIVAL DE ANDRADE	PP
GEOVÁ LOPES DE QUEIROZ JUNIOR	PSD
JOÃO PAULO DINIZ BRITO	PP
MATHEUS JOSÉ A. DE LIMA	PL
NIELLY DOS SANTOS DIAS	MDB
PLÁCIDO DE ARRUDA CÂMARA JUNIOR	MDB
RAFAELLA NOGUEIRA DA COSTA	PSD
RODRIGO ALVES	PSD

F I N A L I Z A Ç Ã O

• SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO •

SEÇÃO I – ATOS DO PODER EXECUTIVO

GABINETE | PROCURADORIA GERAL

DECRETOS

DECRETO Nº 2.609,
DE 08 DE OUTUBRO DE 2026.

DISPÕE SOBRE OS CRITÉRIOS TÉCNICOS DE MÉRITO E DESEMPENHO PARA SELEÇÃO, PROVIMENTO, ACOMPANHAMENTO, AVALIAÇÃO, MANUTENÇÃO E RENOVAÇÃO DO EXERCÍCIO DOS CARGOS E/OU FUNÇÕES DE DIRETOR(A) ESCOLAR E DIRETOR(A) ADJUNTO(A) DAS ESCOLAS PÚBLICAS MUNICIPAIS DE EDUCAÇÃO BÁSICA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE ESPERANÇA/PB**, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo artigo 62, inciso V da Lei Orgânica Municipal e demais disposições legais aplicáveis, e;

CONSIDERANDO os princípios estabelecidos no art. 206 da Constituição Federal;

CONSIDERANDO as disposições da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB;

CONSIDERANDO as disposições do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal;

CONSIDERANDO as diretrizes estabelecidas no Plano Nacional de Educação e no Plano Municipal de Educação;

CONSIDERANDO o disposto na Lei Federal nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação – FUNDEB, especialmente o art. 14, § 1º, I, que estabelece como condicionalidade para a complementação-VAAR (Valor Anual por Aluno por Resultados) o provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho;

CONSIDERANDO a necessidade de assegurar critérios técnicos de mérito e desempenho para o provimento das funções de gestão das unidades escolares da Rede Pública Municipal de Ensino;

CONSIDERANDO que o processo de seleção para gestão escolar deverá aferir conhecimentos técnicos, capacidade de liderança, perfil comportamental, planejamento, gestão de pessoas, análise de indicadores e capacidade de promover melhoria da aprendizagem;

CONSIDERANDO que a permanência no exercício da gestão escolar deverá estar vinculada à eficiência da gestão, ao cumprimento das metas pactuadas, à evolução dos indicadores educacionais e ao desenvolvimento profissional contínuo;

CONSIDERANDO a necessidade de instituir mecanismos objetivos de acompanhamento, monitoramento e avaliação da gestão escolar;

DECRETA:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Este Decreto estabelece critérios técnicos de mérito e desempenho para seleção e provimento dos cargos e/ou funções de Diretor(a) Escolar e Diretor(a) Adjunto(a) das unidades escolares da Rede Pública Municipal de Ensino, disciplinando ainda o acompanhamento, avaliação, manutenção, renovação, redirecionamento e substituição dos respectivos gestores.

§ 1º O processo de seleção terá como finalidade identificar profissionais que apresentem conhecimentos, competências, habilidades e perfil compatíveis com as necessidades da gestão educacional municipal.

§ 2º O exercício da gestão escolar estará permanentemente condicionado à eficiência administrativa e pedagógica, ao cumprimento das atribuições da função, à formação continuada e aos resultados alcançados pela unidade escolar.

CAPÍTULO II
DOS REQUISITOS PARA PARTICIPAÇÃO

Art. 2º Poderão participar do processo seletivo os profissionais que preencham os requisitos estabelecidos neste Decreto e no respectivo edital.

Parágrafo único. Constituem requisitos mínimos:

I – possuir formação em nível superior, em licenciatura plena em qualquer área ou graduação em Pedagogia, observadas as demais formações admitidas pela legislação educacional aplicável e pelo edital;

II – possuir experiência profissional como professor (sala de aula) de, no mínimo, 02 (dois) anos letivos;

III – possuir vínculo com a Administração Pública Municipal quando assim exigido pela legislação municipal;

IV – não possuir impedimento administrativo ou funcional incompatível com o exercício da gestão; e

V – atender aos demais requisitos estabelecidos no edital do processo seletivo.

Quinzenário Oficial do Município de Esperança/PB
QOEsp
Publicação dos Atos dos Poderes Executivo e Legislativo
• Criada pela Lei nº 285 de 08/05/1974 • Reformulada pela Lei nº 291 de 26/05/2017 •
• EXTRA • • ESPERANÇA/PB, EM 08 DE OUTUBRO DE 2026 • • ANO VIII •

CAPÍTULO III
DO PROCESSO SELETIVO POR MÉRITO E DESEMPENHO

Art. 3º Os candidatos aos cargos e/ou funções de Diretor(a) Escolar e Diretor(a) Adjunto(a) serão submetidos a Processo Seletivo de Mérito e Desempenho, destinado à aferição objetiva dos conhecimentos, competências, habilidades gerenciais, capacidade de liderança, perfil comportamental e aptidão para o exercício da gestão escolar.

§ 1º O processo seletivo será realizado por instituição, empresa ou banca especializada contratada pelo Município, observada a legislação aplicável às contratações públicas, ficando responsável pela execução técnica das etapas estabelecidas no edital.

§ 2º O processo seletivo compreenderá as seguintes etapas:

I – Prova de Conhecimentos;

II – Análise de Perfil Comportamental; e

III – Entrevista Técnica com apresentação e defesa do Plano de Gestão.

§ 3º O edital estabelecerá os pesos, pontuações, notas mínimas, critérios de aprovação, caráter eliminatório e/ou classificatório das etapas, critérios de desempate, procedimentos recursais e demais condições necessárias à execução do processo.

§ 4º A banca deverá adotar instrumentos técnicos e critérios previamente estabelecidos no edital, assegurando objetividade, impessoalidade, transparência e igualdade de condições aos candidatos.

§ 5º A aprovação no processo seletivo constitui habilitação técnica para eventual indicação e nomeação, não gerando direito subjetivo à nomeação, à escolha de determinada unidade escolar, à permanência na função ou à renovação do período de exercício.

§ 6º Dentre os candidatos considerados aptos, a indicação e nomeação observarão as competências legalmente atribuídas ao Chefe do Poder Executivo, considerando-se as necessidades da Rede Municipal, o perfil profissional do candidato, as características da unidade escolar e o interesse público.

CAPÍTULO IV
DA PROVA DE CONHECIMENTOS

Art. 4º A Prova de Conhecimentos terá por finalidade aferir conhecimentos técnicos necessários ao exercício da gestão escolar.

Parágrafo único. Poderão constituir conteúdos da avaliação:

I – legislação educacional;

II – gestão democrática e participativa;

III – gestão pedagógica;

IV – gestão administrativa e financeira;

V – gestão de pessoas e liderança;

VI – planejamento estratégico;

VII – Projeto Político-Pedagógico;

VIII – avaliações internas e externas;

IX – indicadores educacionais;

X – Sistema de Avaliação da Educação Básica – SAEB;

XI – Índice de Desenvolvimento da Educação Básica – IDEB;

XII – alfabetização e recomposição das aprendizagens;

XIII – educação inclusiva e equidade;

XIV – políticas públicas educacionais;

XV – programas, projetos e políticas da Rede Municipal de Ensino; e

XVI – análise de dados e utilização dos resultados educacionais no planejamento da gestão.

CAPÍTULO V
DA ANÁLISE DO PERFIL COMPORTAMENTAL

Art. 5º A Análise de Perfil Comportamental terá por finalidade aferir competências profissionais relacionadas ao exercício da gestão escolar, podendo considerar:

I – liderança;

II – comunicação;

III – planejamento e organização;

IV – tomada de decisão;

V – resolução de problemas e conflitos;

VI – relacionamento interpessoal;

VII – capacidade de trabalho em equipe;

VIII – visão sistêmica;

IX – flexibilidade e capacidade de adaptação;

X – capacidade de mobilização;

XI – comprometimento;

XII – orientação para resultados;

XIII – capacidade de atuação diante de situações de pressão; e

XIV – postura ética e profissional.

§ 1º A avaliação de perfil deverá possuir finalidade estritamente profissional e guardar pertinência objetiva com as competências necessárias ao exercício das atribuições de gestão escolar.

CAPÍTULO VI
DA ENTREVISTA E DO PLANO DE GESTÃO

Art. 6º A entrevista técnica compreenderá a apresentação e defesa do Plano de Gestão perante banca avaliadora.

§ 1º O Plano de Gestão deverá contemplar, no mínimo:

I – diagnóstico da realidade da unidade escolar;

II – identificação das potencialidades e fragilidades;

III – análise dos indicadores educacionais;

IV – metas de aprendizagem;

V – estratégias para melhoria dos resultados das avaliações internas e externas;

VI – ações destinadas à melhoria dos indicadores educacionais;

VII – estratégias para redução da reprovação, abandono, evasão e infrequência;

VIII – estratégias de busca ativa;

IX – recomposição das aprendizagens;

X – ações de fortalecimento da alfabetização;

XI – gestão de pessoas e desenvolvimento da equipe;

XII – gestão administrativa, financeira e patrimonial;

XIII – fortalecimento da participação das famílias e da comunidade; e

XIV – metas, prazos, indicadores e mecanismos de monitoramento.

§ 2º Durante a entrevista, a banca poderá apresentar situações-problema e questionamentos relativos à gestão escolar, legislação, indicadores, liderança, planejamento e às propostas constantes do Plano de Gestão.

§ 3º A banca avaliará, dentre outros aspectos:

I – domínio técnico;

II – capacidade argumentativa;

III – capacidade de análise dos indicadores;

IV – coerência entre diagnóstico e propostas;

V – viabilidade das ações;

VI – capacidade de planejamento;

VII – liderança;

VIII – tomada de decisão;

IX – resolução de problemas; e

X – orientação para resultados.

CAPÍTULO VII
DO PROVIMENTO

Art. 7º Concluído o processo seletivo e publicada a relação definitiva dos candidatos considerados aptos, caberá à Administração Municipal proceder às indicações e nomeações, observadas as disposições deste Decreto, do edital e da legislação municipal.

§ 1º A aprovação no processo seletivo não gera direito automático à nomeação.

§ 2º A Administração poderá considerar a compatibilidade entre o perfil técnico e comportamental do candidato e as características da unidade escolar para fins de definição da respectiva lotação.

CAPÍTULO VIII
DO PERÍODO DE EXERCÍCIO

Art. 8º O período de exercício dos cargos e/ou funções de Diretor(a) Escolar e Diretor(a) Adjunto(a) será de 01 (um) ano, admitida renovação por mais 01 (um) ano.

§ 1º A renovação não será automática, ficando condicionada à avaliação técnica e administrativa favorável, ao desempenho satisfatório e ao atendimento das condições estabelecidas neste Decreto.

§ 2º O período previsto no *caput* constitui período máximo de referência para cada exercício, não afastando as competências administrativas decorrentes da natureza jurídica do cargo ou função.

§ 3º A permanência durante o período de exercício ficará condicionada à manutenção dos requisitos, à eficiência da gestão e ao cumprimento das atribuições e metas estabelecidas.

CAPÍTULO IX
DA FORMAÇÃO CONTINUADA OBRIGATÓRIA

Art. 9º Constitui condição para manutenção e renovação no exercício da gestão a realização de, no mínimo, 60 (sessenta) horas anuais de formação continuada, atualização e/ou capacitação profissional relacionada à gestão educacional.

§ 1º Poderão ser consideradas formações nas áreas de:

I – gestão escolar;

II – gestão pedagógica;

III – gestão administrativa e financeira;

IV – gestão de pessoas;

V – liderança;

VI – planejamento estratégico;

VII – avaliação da aprendizagem;

VIII – avaliações externas e indicadores educacionais;

IX – SAEB e IDEB;

X – gestão democrática;

XI – educação inclusiva e equidade;

XII – alfabetização;

XIII – recomposição das aprendizagens;

XIV – inovação e tecnologias aplicadas à educação;

XV – legislação educacional; e

XVI – políticas públicas educacionais.

§ 2º As formações poderão ser ofertadas diretamente pela Secretaria de Educação e Cultura/Seduc do município ou por instituições públicas ou privadas, observados os critérios de reconhecimento e validação definidos pela Secretaria.

§ 3º A Secretaria de Educação e Cultura/Seduc poderá estabelecer formações específicas de participação obrigatória para os gestores.

Quinzenário Oficial do Município de Esperança/PB
QOEsp
Publicação dos Atos dos Poderes Executivo e Legislativo
• Criada pela Lei nº 285 de 08/05/1974 • Reformulada pela Lei nº 291 de 26/05/2017 •
• EXTRA • • ESPERANÇA/PB, EM 08 DE OUTUBRO DE 2026 • • ANO VIII •

§ 4º O gestor deverá apresentar documentação comprobatória das formações realizadas.

§ 5º O não cumprimento injustificado da carga horária mínima de 60 (sessenta) horas anuais poderá impedir a renovação e será considerado na avaliação de desempenho do gestor.

CAPÍTULO X
DA AVALIAÇÃO PERMANENTE DE DESEMPENHO

Art. 10. A manutenção e a renovação do gestor estarão condicionadas ao acompanhamento e à avaliação de mérito, desempenho, eficiência e resultados.

§ 1º A Secretaria de Educação e Cultura/Seduc realizará acompanhamento contínuo dos gestores e avaliação consolidada, preferencialmente anual.

§ 2º A avaliação considerará dados quantitativos e qualitativos e poderá utilizar:

I – indicadores educacionais;
II – avaliações internas;
III – avaliações externas;
IV – relatórios técnicos;
V – visitas de acompanhamento;
VI – execução do Plano de Gestão;
VII – cumprimento das metas;
VIII – documentos administrativos;
IX – resultados de monitoramentos pedagógicos; e
X – outros instrumentos definidos pela Secretaria de Educação e Cultura/Seduc.

CAPÍTULO XI
DA MATRIZ DE DESEMPENHO

Art. 11. A avaliação global poderá observar escala de até 100 (cem) pontos, distribuídos nas seguintes dimensões:

I – resultados e evolução nas avaliações externas – até 30 pontos;
II – resultados e evolução nas avaliações internas e/ou municipais – até 25 pontos;
III – fluxo escolar, frequência, permanência e busca ativa – até 15 pontos;
IV – execução do Plano de Gestão e cumprimento das metas – até 15 pontos;
V – eficiência administrativa, financeira, documental, gestão de pessoas e desenvolvimento profissional – até 10 pontos; e
VI – participação da comunidade, clima institucional e relação escola-família – até 5 pontos.

§ 1º A Secretaria de Educação e Cultura/Seduc regulamentará os indicadores específicos, instrumentos, pesos internos e metodologia de cálculo.

§ 2º A avaliação deverá considerar as especificidades das unidades, etapas e modalidades de ensino.

CAPÍTULO XII
DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES EXTERNAS

Art. 12. Para avaliação dos resultados externos serão considerados, quando aplicáveis:

I – evolução dos resultados do SAEB;
II – evolução do IDEB;
III – resultados de avaliações estaduais ou nacionais;
IV – evolução das proficiências;
V – redução do percentual de estudantes nos níveis insuficientes;
VI – aumento do percentual de estudantes nos níveis adequados;
VII – participação dos estudantes nas avaliações externas;
VIII – evolução da unidade em relação aos próprios resultados anteriores; e
IX – cumprimento ou aproximação das metas estabelecidas.

Parágrafo único. Nenhum indicador externo isoladamente determinará a manutenção ou destituição do gestor, devendo ser analisado o conjunto dos resultados, sua evolução e as circunstâncias objetivas da unidade escolar.

CAPÍTULO XIII
DAS AVALIAÇÕES INTERNAS

Art. 13. Na avaliação interna da aprendizagem serão considerados:

I – resultados das avaliações diagnósticas;
II – resultados das avaliações formativas e somativas;
III – evolução entre diagnóstico inicial, avaliações intermediárias e avaliação final;
IV – percentual de estudantes que alcançaram as habilidades essenciais;
V – resultados das estratégias de recomposição;
VI – evolução por turma, ano e componente curricular;
VII – redução das defasagens de aprendizagem; e
VIII – cumprimento das metas estabelecidas pela Secretaria de Educação e Cultura/Seduc.

CAPÍTULO XIV
DO FLUXO E PERMANÊNCIA ESCOLAR

Art. 14. Serão considerados na avaliação da gestão:

I – taxa de aprovação;
II – taxa de reprovação;
III – abandono e evasão;
IV – frequência dos estudantes;
V – efetividade da busca ativa;
VI – distorção idade-série, quando aplicável; e
VII – estratégias desenvolvidas para assegurar acesso, permanência e aprendizagem.

CAPÍTULO XV
DAS METAS EDUCACIONAIS

Art. 15. A Secretaria de Educação e Cultura/Seduc do município de Esperança/PB estabelecerá metas anuais para cada unidade escolar, considerando sua realidade e diagnóstico inicial.

§ 1º As metas poderão compreender:
I – crescimento da proficiência média;
II – melhoria dos resultados das avaliações internas;
III – melhoria dos resultados das avaliações externas;
IV – aumento da aprovação;
V – redução da reprovação;
VI – redução do abandono e evasão;
VII – melhoria da frequência;
VIII – aumento da participação nas avaliações externas;
IX – redução do percentual de estudantes em níveis insuficientes;
X – aumento dos estudantes nos níveis adequados;
XI – alfabetização;
XII – recomposição das aprendizagens; e
XIII – redução das desigualdades de aprendizagem.

§ 2º As metas deverão considerar prioritariamente a evolução da unidade escolar em relação à sua própria linha de base, evitando-se utilizar exclusivamente valores absolutos idênticos para escolas que apresentem realidades educacionais distintas.

§ 3º A Secretaria poderá estabelecer metas diferenciadas conforme etapa, modalidade, porte e características da unidade escolar.

CAPÍTULO XVI
DOS NÍVEIS DE DESEMPENHO

Art. 16. Para fins de avaliação, os gestores poderão ser classificados nos seguintes níveis:

I – EXCELENTE: 90 a 100 pontos;
II – SATISFATÓRIO: 70 a 89,99 pontos;
III – EM ATENÇÃO: 60 a 69,99 pontos; e
IV – INSATISFATÓRIO: abaixo de 60 pontos.

§ 1º O desempenho Excelente ou Satisfatório constitui condição técnica favorável à manutenção e eventual renovação.

§ 2º O gestor classificado Em Atenção poderá ser submetido a Plano de Melhoria da Gestão.

§ 3º O resultado Insatisfatório poderá subsidiar decisão administrativa de não renovação, substituição, redirecionamento ou destituição, observada a legislação aplicável.

§ 4º A pontuação não produzirá automaticamente direito à permanência ou renovação, constituindo instrumento técnico de apoio à decisão administrativa.

CAPÍTULO XVII
DO PLANO DE MELHORIA DA GESTÃO

Art. 17. O gestor que apresentar desempenho Em Atenção, redução relevante dos indicadores ou fragilidades na condução da unidade poderá ser submetido a Plano de Melhoria da Gestão.

§ 1º O Plano deverá estabelecer:
I – diagnóstico das fragilidades;
II – metas de recuperação;
III – ações corretivas;
IV – responsáveis;
V – prazos;
VI – indicadores de acompanhamento; e
VII – prazo para reavaliação.

§ 2º A Secretaria de Educação e Cultura/Seduc acompanhará a execução do Plano.

§ 3º O descumprimento injustificado das ações estabelecidas ou a ausência de evolução satisfatória poderá subsidiar decisão administrativa quanto à manutenção do gestor.

CAPÍTULO XVIII
DAS CONDIÇÕES PARA MANUTENÇÃO

Art. 18. Constituem condições para manutenção no exercício da gestão:

I – desempenho satisfatório nas avaliações realizadas;
II – cumprimento das metas pactuadas;
III – evolução dos indicadores educacionais;
IV – execução satisfatória do Plano de Gestão;
V – cumprimento das ações de intervenção estabelecidas pela Secretaria de Educação e Cultura/Seduc;
VI – regularidade administrativa, pedagógica, financeira e documental;
VII – cumprimento das atribuições da função;
VIII – participação nas ações de monitoramento;
IX – realização mínima de 60 (sessenta) horas anuais de formação continuada, atualização e/ou capacitação na área de gestão;
X – participação nas formações obrigatórias estabelecidas pela Secretaria;
XI – manutenção de conduta profissional compatível com o exercício da gestão; e

Quinzenário Oficial do Município de Esperança/PB
QOEsp
Publicação dos Atos dos Poderes Executivo e Legislativo
• Criada pela Lei nº 285 de 08/05/1974 • Reformulada pela Lei nº 291 de 26/05/2017 •
• EXTRA • • ESPERANÇA/PB, EM 08 DE OUTUBRO DE 2026 • • ANO VIII •

XII – atendimento às diretrizes, programas, projetos e políticas educacionais da Administração Municipal.

CAPÍTULO XIX
DA RENOVAÇÃO POR MAIS 01 (UM) ANO

Art. 19. A renovação do período de exercício por mais 01 (um) ano dependerá de avaliação técnica e administrativa favorável e não ocorrerá automaticamente.

§ 1º Para subsidiar a renovação serão considerados:

I – resultado global satisfatório na avaliação de desempenho;

II – evolução dos indicadores de aprendizagem;

III – cumprimento das metas;

IV – resultados das avaliações internas e externas;

V – execução do Plano de Gestão;

VI – regularidade administrativa, financeira e documental;

VII – comprovação de, no mínimo, 60 (sessenta) horas de formação continuada no período;

VIII – capacidade de liderança e gestão de pessoas; e

IX – cumprimento das políticas prioritárias da Rede Municipal.

§ 2º A Secretaria de Educação e Cultura/Seduc emitirá relatório técnico destinado a subsidiar a decisão administrativa.

§ 3º O cumprimento dos critérios estabelecidos constitui condição para análise da renovação, não gerando direito subjetivo à continuidade na função.

CAPÍTULO XX
DO REDIRECIONAMENTO E DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 20. Os resultados do acompanhamento e das avaliações poderão subsidiar:

I – manutenção do gestor;

II – renovação;

III – acompanhamento técnico intensificado;

IV – formação obrigatória;

V – Plano de Melhoria;

VI – redirecionamento para outra unidade escolar, quando juridicamente cabível;

VII – substituição;

VIII – não renovação; e

IX – destituição.

§ 1º O redirecionamento poderá ser considerado quando a avaliação técnica identificar maior compatibilidade entre o perfil do profissional e as necessidades de outra unidade escolar.

§ 2º A decisão poderá considerar conjuntamente desempenho individual, resultados da unidade, perfil profissional, necessidades da Rede Municipal e interesse público.

CAPÍTULO XXI
DA DESTITUIÇÃO

Art. 21. Sem prejuízo das competências legalmente atribuídas ao Chefe do Poder Executivo e da natureza jurídica do cargo ou função, a destituição poderá ocorrer nos termos da legislação aplicável.

§ 1º Poderão constituir elementos técnicos para subsidiar a decisão administrativa:

I – desempenho insatisfatório;

II – descumprimento injustificado das metas;

III – ausência relevante de evolução dos indicadores, quando tecnicamente relacionada à atuação da gestão;

IV – descumprimento reiterado das orientações da Secretaria de Educação e Cultura/Seduc;

V – inexecução injustificada do Plano de Gestão ou do Plano de Melhoria;

VI – irregularidades administrativas, financeiras ou funcionais;

VII – deficiência grave na gestão de pessoas;

VIII – comprometimento do funcionamento pedagógico ou administrativo da unidade;

IX – inadequação técnica do perfil profissional às necessidades da unidade;

X – descumprimento injustificado da formação continuada obrigatória prevista neste Decreto; e

XI – demais situações previstas na legislação.

§ 2º A substituição do gestor deverá observar os critérios técnicos de mérito e desempenho e as demais normas aplicáveis.

CAPÍTULO XXII
DAS COMPETÊNCIAS DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO E CULTURA/SEDUC

Art. 22. Compete à Secretaria de Educação e Cultura/Seduc:

I – acompanhar a atuação dos gestores;

II – estabelecer metas e indicadores;

III – realizar avaliações periódicas;

IV – acompanhar o Plano de Gestão;

V – instituir Planos de Melhoria;

VI – promover ou indicar formações;

VII – validar as formações apresentadas pelos gestores;

VIII – produzir relatórios técnicos;

IX – acompanhar os resultados internos e externos;

X – recomendar medidas de aperfeiçoamento da gestão;

XI – propor, quando tecnicamente justificado, manutenção, renovação, acompanhamento, redirecionamento ou substituição; e

XII – expedir atos complementares necessários à execução deste Decreto.

CAPÍTULO XXIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Os critérios, instrumentos, pesos, formulários, cronogramas, indicadores e procedimentos complementares de avaliação poderão ser regulamentados por ato da Secretaria de Educação e Cultura/Seduc, respeitadas as disposições deste Decreto.

Art. 24. Os casos omissos serão analisados pela Secretaria de Educação e Cultura/Seduc, podendo ser submetidos à Procuradoria Jurídica Municipal e ao Chefe do Poder Executivo, conforme a matéria.

Art. 25. O(a)s Diretores(as) Escolares e Diretores(as) Adjuntos(as) em exercício na data de publicação deste Decreto, providos com base no Decreto Municipal nº 2.126, de 30 de agosto de 2022, permanecerão no exercício de suas funções até a nomeação dos candidatos aprovados no primeiro processo seletivo realizado nos termos deste Decreto, ressalvadas as competências do Chefe do Poder Executivo.

Art. 26. Fica revogado o Decreto Municipal nº 2.126, de 30 de agosto de 2022, bem como as disposições em contrário.

Art. 27. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Esperança/PB, 08 de outubro de 2026.
101º da Emancipação Política.

THIAGO DE ASSIS MORAES
P r e f e i t o

