



DECRETO N° 266/2025
DE 12 DE SETEMBRO DE 2025

DISPÕE SOBRE A GESTÃO DEMOCRÁTICA E O BANCO DE CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO DE GESTOR ESCOLAR, ESTABELECENDO CRITÉRIOS TÉCNICOS DE MÉRITO E DESEMPENHO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE POÇO REDONDO - SERGIPE, no uso de suas atribuições legais e com base nos princípios da Gestão Democrática emanados da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu art. 206 e no § VI; da Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – LDB em seu no art. 64; Lei nº 13.005/2014 Plano Nacional de Educação, meta 19, Lei nº 380, de 23 de junho de 2015, Plano Municipal de Educação, meta 19 e na Lei Complementar nº 162/2002 do Estatuto do Magistério Público Municipal, nos Art. 4º e 42.

DECRETA:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 1º Fica instituído o Banco de Cargos de Provimento em Comissão ou Função de Gestor Escolar no âmbito da Rede Municipal de Ensino de Poço Redondo, com base em critérios técnicos de mérito e desempenho, visando à gestão democrática da educação.

Parágrafo único. O presente decreto regulamenta os procedimentos para seleção, nomeação e avaliação de gestores escolares, em conformidade com os princípios da gestão democrática estabelecidos na Lei Federal nº 14.113/2020.

Art. 2º Para os efeitos deste decreto, considera-se:

- I. **Gestão democrática:** princípio que assegura a participação da comunidade escolar nos processos decisórios das unidades de ensino;
- II. **Gestor escolar:** profissional responsável pela direção, coordenação e supervisão das atividades administrativas e pedagógicas da unidade escolar;
- III. **Banco de cargos:** cadastro de profissionais habilitados para exercer funções de gestão escolar, organizados por ordem de classificação;
- IV. **Critérios técnicos:** requisitos objetivos de formação, experiência e competências profissionais;
- V. **Mérito:** conjunto de qualificações profissionais, acadêmicas e experiência comprovada;
- VI. **Desempenho:** avaliação da atuação profissional baseada em indicadores objetivos.

**CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS**



Art. 3º A gestão democrática da educação municipal reger-se-á pelos seguintes princípios:

- I. participação da comunidade escolar na escolha dos dirigentes escolares;
- II. transparência nos processos de seleção e avaliação;
- III. autonomia pedagógica, administrativa e de gestão financeira das unidades escolares;
- IV. qualidade do ensino e aprendizagem;
- V. equidade e inclusão educacional;
- VI. eficiência na aplicação dos recursos públicos.

Art. 4º São objetivos do Banco de Cargos de Gestão Escolar:

- I. garantir a seleção de gestores qualificados tecnicamente;
- II. promover a meritocracia na educação municipal;
- III. assegurar a continuidade dos projetos pedagógicos;
- IV. fortalecer a gestão democrática nas unidades escolares;
- V. melhorar os indicadores educacionais do município.

CAPÍTULO III DOS REQUISITOS E CRITÉRIOS

Art. 5º Para integrar o Banco de Cargos de Gestão Escolar, o candidato deverá atender aos seguintes requisitos mínimos:

- I. ser servidor efetivo ocupante do cargo de Professor da Rede Municipal de Ensino de Poço Redondo;
- II. possuir licenciatura plena em área da educação;
- III. ter experiência mínima de 3 (três) anos em regência de classe na educação básica;
- IV. possuir curso de especialização em gestão escolar, administração educacional ou área afim, com carga horária mínima de 360 horas;
- V. não ter sofrido penalidade disciplinar nos últimos 5 (cinco) anos;
- VI. apresentar projeto de gestão para a unidade escolar pretendida.

§ 1º Será considerado critério preferencial a experiência prévia em gestão educacional ou coordenação pedagógica.

§ 2º O projeto de gestão deverá contemplar, no mínimo:

- diagnóstico da unidade escolar;
- metas e objetivos educacionais;
- estratégias pedagógicas e administrativas;
- plano de participação da comunidade escolar;
- cronograma de execução.

Art. 6º A avaliação dos candidatos será realizada mediante:



I - Análise curricular (peso 3):

- formação acadêmica;
- experiência profissional;
- cursos de capacitação;
- produção técnica ou científica.

II - Prova de conhecimentos (peso 3):

- legislação educacional;
- gestão escolar;
- projeto político-pedagógico;
- administração pública.

III - Avaliação do projeto de gestão (peso 2):

- viabilidade e coerência;
- inovação e criatividade;
- adequação à realidade local;
- participação comunitária.

IV - Entrevista (peso 2):

- competências técnicas;
- habilidades de liderança;
- capacidade de comunicação;
- visão estratégica.

**CAPÍTULO IV
DO PROCESSO SELETIVO**

Art. 7º O processo seletivo para composição do Banco de Cargos será realizado a cada 2 (dois) anos, mediante edital público, com ampla divulgação.

Art. 8º O edital deverá conter:

- I. número de vagas por unidade escolar;
- II. requisitos e critérios de seleção;
- III. cronograma do processo;
- IV. documentação necessária;
- V. critérios de avaliação e pontuação;
- VI. recursos e prazos.

**CAPÍTULO V
DA NOMEAÇÃO E MANDATO**

Art. 9º. A nomeação dos gestores escolares obedecerá à ordem de classificação no Banco de Cargos, respeitando-se a adequação do perfil à unidade escolar.

Art. 10. O mandato dos gestores escolares será de 2 (dois) anos, permitida uma recondução consecutiva de igual período, mediante avaliação de desempenho.

Art. 11. A nomeação será formalizada por decreto municipal, após:

- I - Manifestação favorável do Conselho Escolar;
- II - Apresentação do plano de gestão atualizado;
- III - Assinatura do termo de compromisso.



CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 12. A avaliação de desempenho dos gestores escolares será realizada anualmente, considerando:

I - Indicadores educacionais (peso 4):

- índices de aprovação e reprovação;
- resultados em avaliações externas;
- redução da evasão escolar;
- melhoria do IDEB.

II - Gestão administrativa (peso 3):

- cumprimento de metas orçamentárias;
- execução de projetos;
- organização escolar;
- relacionamento institucional.

III - Participação comunitária (peso 2):

- envolvimento dos pais;
- parcerias estabelecidas;
- projetos sociais;
- transparência na gestão.

IV - Desenvolvimento profissional (peso 1):

- participação em capacitações;
- inovações implementadas;
- liderança pedagógica.

Art. 13. O gestor que obtiver avaliação insatisfatória (abaixo de 70 pontos) será:

- I. notificado para apresentar plano de melhoria;
- II. submetido à programa de capacitação;
- III. reavaliado no prazo de 6 (seis) meses;
- IV. exonerado do cargo, em caso de nova avaliação insatisfatória.

CAPÍTULO VII DAS COMPETÊNCIAS E RESPONSABILIDADES

Art. 14. Compete à Secretaria Municipal de Educação:

- I. coordenar o processo de seleção;
- II. manter atualizado o Banco de Cargos;
- III. acompanhar o desempenho dos gestores;
- IV. promover capacitação continuada;
- V. aplicar as sanções previstas neste decreto.

Art. 15. Compete aos gestores escolares:

- I. cumprir e fazer cumprir a legislação educacional;
- II. elaborar e executar o projeto político-pedagógico;