



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS
ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

LEI MUNICIPAL Nº 871/2006, DE 20 DE ABRIL DE 2006

Reestrutura a Lei Municipal Nº 733/2001 - Plano de Cargos, Carreiras e Valorização do Magistério do Município de Leópolis e da outras providências

Art. 1º— Esta Lei reestrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Valorização do Magistério de Leópolis Lei Nº. 733/2001 e dá outras providências nas relações de trabalho dos professores e o Poder Público Municipal.

Art. 2º— Para os efeitos desta lei, entende-se por:

I— Rede Municipal de Ensino é o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação do Departamento Municipal de Educação;

II— Magistério Público Municipal é o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo de Professor, que atuam na educação infantil e séries iniciais do ensino fundamental;

III— Professor é o titular de cargo de Carreira do Magistério Público Municipal, com função de docência e suporte pedagógico na educação infantil e/ou nas séries iniciais do ensino fundamental;

IV— Funções de Magistério são as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, as incluídas de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação escolar.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

SEÇÃO I

DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS

Art. 3º— A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I— a profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II— a valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III— a progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas.

SEÇÃO II

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

SUBSEÇÃO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 4º— Esta lei do Magistério é integrada pelo cargo de provimento efetivo de professor e estruturado da seguinte forma.

§1º. Carreira do magistério público municipal: entende-se como o conjunto de níveis atribuídos a um cargo, dispostos hierarquicamente em função dos quesitos de aprimoramento exigidos do ocupante que atua na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental;

§2º. Cargo: é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições inerentes a um grupo, com denominação própria, número certo de vagas e remuneração pelo poder público, nos termos da lei.

§3º. Vaga: é cada posto de trabalho, independente de estar ou não ocupado, inerente a um cargo;

§4º. Requisitos: são as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo;

§5º. Carga horária: é o número de horas semanais que o ocupante permanecerá na execução das tarefas afeta ao cargo.

§6º. Referência de vencimento: é o conjunto formado, pelo número indicativo do nível e pela letra indicativa da referência salarial, definidos no art. 5º.

DA FUNÇÃO DE DIREÇÃO ESCOLAR E COORDENADOR PEDAGÓGICO

Art. 5º— A função de Diretor Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico Municipal e Coordenador Pedagógico Escolar, será desenvolvida por professores da rede municipal de ensino, sendo ele estável, pelo menos em 01 (um) padrão, e será indicado(a) pelo(a) Chefe do Departamento de Educação e nomeado pelo Chefe do Poder Executivo.

§1º. O professor que assumir a função de Diretor Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico Municipal e Coordenador Pedagógico Escolar e cuja carga horária for de 20 (vinte) horas semanais e a função exigir 40 (quarenta) semanais, este receberá como vencimento o piso inicial de sua formação, sem prejuízo da gratificação que tiver direito a função.

§2º. Nas escolas municipais onde funcionar apenas em um turno o diretor e/ou o coordenador perceberá apenas a remuneração de 20 (vinte) horas semanais.

SUBSEÇÃO II



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS ESTADO DO PARANÁ PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

DOS NÍVEIS DE FORMAÇÃO E DAS REFERÊNCIAS SALARIAIS

Art. 6º— Os níveis de formação constituem a linha de promoção vertical da carreira do titular do cargo de professor e são designados por números romanos e as referências salariais são designados por números no total de 20, de “00” a “20”.

§1º— O cargo de professor será determinado pelo número de vagas e nível de formação dos professores municipais que formam o Quadro Próprio do Magistério de Leópolis, de acordo com a tabela de vencimento, Anexo II, parte integrante desta Lei;

Art. 7º— Os níveis de formação, referentes à habilitação do titular do cargo de professor para atuar na Rede Municipal de Ensino de Leópolis são:

- a) Professor com formação em nível médio na modalidade normal—magistério;
- b) Professor com formação normal superior na área da educação e/ou professor com formação superior licenciatura plena na área da educação;
- c) Professor com licenciatura plena mais especialização lato sensu, com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, correspondente a área de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Parágrafo Único— A mudança de nível de formação dentro da carreira vertical aos professores municipais estáveis, se dará automaticamente e vigorará imediatamente a partir do protocolo com o comprovante da nova habilitação, que o interessado apresentar junto ao Departamento Pessoal, com visto de aprovação do Departamento de Educação;

SEÇÃO III DA PROMOÇÃO VERTICAL E HORIZONTAL

Art. 8º— Promoção Vertical é a passagem do titular do cargo de professor de um para outro nível, dentro da mesma classe, imediatamente superior, após o cumprimento do estágio probatório.

Art. 9º— O professor terá direito à Promoção Vertical, obedecendo à ordem de classificação dos pedidos protocolados junto ao DPRH, após cumprir o período de estágio probatório de 36 (trinta e seis) meses.

Art. 10— A Promoção Vertical será concedida automaticamente ao professor estável de acordo com os seguintes critérios:

- I. Atendimento aos requisitos estabelecidos para o nível pretendido, de acordo com a habilitação profissional do professor;
- II. Estar atuando no efetivo exercício na rede Municipal de Ensino no Município de Leópolis—PR.

§1º. A promoção objeto deste artigo será concedida a partir do primeiro dia do mês subsequente ao protocolo do pedido de promoção, de conformidade com a data do requerimento assinado e protocolado pelo professor.

§2º. O enquadramento no novo nível se dará na mesma referência salarial do nível anterior que o mesmo vinha recebendo.

Art. 11— O professor estável tem direito de Promoção Horizontal, a cada dois anos, a partir do terceiro mês subsequente ao mês que o professor adquirir a estabilidade, de acordo com os seguintes critérios:

- I. Avanço de uma referência salarial de vencimento ao professor que obtiver Nota Global de Desempenho—NGD igual ou superior a 70, no período da avaliação de desempenho;
- II. Avanço de uma referência salarial adicional ao professor que, durante três períodos consecutivos de avaliação, tiver Nota Global de Desempenho—NGD igual ou superior a 80;
- III. Avanço de um estágio adicional a cada 03 (três) anos, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos da área de atuação.

§1º. Para efeito do inciso II deste artigo, as avaliações utilizadas para concessão de estágio adicional não poderão ser reutilizadas para a mesma finalidade.

§2º. Para efeito do inciso III deste artigo, considerar-se-á o mínimo de 100 (cem) horas de treinamento em cursos e/ou treinamentos na área de educação, com carga horária individual não inferior a 12 (doze) horas, ministrados pelo Departamento Municipal de Educação ou outra entidade autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional do professor, aplicando-se a ambos os padrões quando for o caso.

§3º. Para efeito do parágrafo anterior, as horas de treinamento realizadas e não utilizadas dentro do período de interstício da promoção que o professor adquirir e direito de promoção e for aproveitado, prescrevem em 03 (três) anos, contados da data de realização do treinamento.

§4º. É assegurado ao professor o avanço de uma referência salarial de vencimento, à época da Promoção Horizontal, caso de não ser avaliado seu desempenho dentro do prazo determinado, observado o disposto no art. 11.

Art. 12— É assegurada a oportunidade de Promoção Vertical e Horizontal ao professor afastado temporariamente do cargo efetivo para o exercício de cargo em comissão e/ou representação sindical da categoria profissional do magistério, observado o disposto no Art. 13.

Art. 13— É proibido conceder Promoção Horizontal, ao professor que, durante os períodos de avaliação de desempenho:

- I. Tiver sido punido com pena de Advertência, Repreensão ou Suspensão;
- II. Faltar mais de 03 (três) vezes sem justificativas, consecutivas ou alternadas, em cada período de avaliação;
- III. Gozar de Licença não remunerada por período superior a 30 (trinta) dias em cada período aquisitivo de licença;
- IV. Tiver obtido na última avaliação de desempenho Nota Global de Desempenho—NGD, inferior a 70 (setenta), no caso da promoção horizontal;

PARÁGRAFO ÚNICO— A proibição à promoção horizontal aplica-se também ao professor que permanecer por período maior de 50% (cinquenta por cento) do tempo estabelecido no caput do artigo 10º, em reescalonamento e/ou relocação de função por decisão médica ou em licença para tratamento de saúde, exceto se decorrente de acidente de trabalho ou doença profissional.

Art. 14— O professor que estiver prestando serviços fora da Rede Municipal de Ensino, não terá direito às promoções de que trata o Art. 10º, sendo o mesmo cedido sem ônus para o Departamento Municipal de Ensino—DEMED, de Leópolis.

SEÇÃO IV DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 15— A qualificação profissional, objetiva o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, sendo assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional.



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS
ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Art. 16 — Quando convocado o professor é obrigado a participar do curso e/ou treinamento dentro de sua carga horária de trabalho.

Parágrafo Único — Se o curso e/ou treinamento for fora do horário de trabalho o professor poderá compensar a carga horária e/ou receber como horas extras desde que seja autorizada pelo(a) Diretor(a) do DEMEC.

SEÇÃO V
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 17 — A jornada integral de trabalho do professor atuando na rede municipal de ensino no Município de Leopoldina é de 20 (vinte) horas semanais, podendo o professor ter dois cargos de professor de conformidade com o art. 37 — XVI da Constituição Federal.

§1º. A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas aulas e uma parte de horas atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, as reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com o planejamento da escola.

§2º. A jornada de trabalho é de 20 (vinte) horas semanais para o professor em função docente, inclui 16 (dezesseis) horas aulas e quatro horas atividades, as quais serão cumpridas na unidade escolar.

Art. 18 — O titular de cargo de professor esteja em jornada parcial de 20 (vinte) horas semanais e que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço:

I — em período extraordinário (Contra Turno) — C.T. — de no máximo de vinte horas semanais, para substituição temporária de professores em função docente e/ou direção escolar, em impedimentos legais dos titulares, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério.

II — em período extraordinário (C.T.) para a função de direção escolar quando o professor for eleito só possuir vínculo empregatício de 20 (vinte) semanais e/ou coordenação e/ou orientação educacional e a função exigir 40 (quarenta) horas semanais.

III — o professor que assumir o período extraordinário em conformidade com o inciso anterior, terá como de vencimento base, o piso inicial da carreira de sua formação que estiver recebendo no padrão estável, na referência A — de conformidade com a tabela Salarial Anexo III, sendo garantido a função gratificada devida quando for o caso, de conformidade com esta Lei.

IV — A escolha de professores para assumir o período extraordinário, em função docente, dar-se-á através de avaliação classificatória dos interessados, tomando por base o resultado obtido entre a soma de títulos e tempo de serviço prestado no município;

V — Na definição do inciso IV, será considerado 0,5 (meio) ponto por ano de serviço sem interrupção no Município de Leopoldina e para a formação os seguintes valores: magistério 01 (um) ponto; licenciatura curta e/ou normal superior 02 (dois) pontos; licenciatura plena 03 (três) pontos; especialização lato sensu 04 (quatro) pontos e especialização stricto sensu 05 (cinco) pontos.

§1º — Na convocação de que trata o caput deste artigo, deverá ser assegurada a proporção entre as horas aulas e horas atividades quando para o exercício de docência.

§2º — A interrupção da convocação e a suspensão da concessão do incentivo de que trata o caput do artigo ocorrerão:

a) a pedido do interessado;

b) quando cessada a razão determinante da convocação ou da concessão;

c) quando descumpridas as condições estabelecidas para a convocação ou concessão do incentivo.

d) O prazo máximo que professor poderá assumir período extraordinário, será de 02 (dois) anos consecutivos, ficando o mesmo proibido por igual período em assumir este tipo de padrão, em caso de não houver professores interessados na rede não se aplica esta alínea.

e) Terminado o período mencionado no inciso anterior o professor poderá assumir novamente o período suplementar por igual período.

Art. 19 — O professor que assumir período extraordinário de contra turno, tem direito ao pagamento de 13º. Salário e Férias proporcionais aos meses trabalhados, sendo efetuado o pagamento junto com a remuneração do mês de dezembro de cada ano.

SEÇÃO VI
DA HORA ATIVIDADE

Art. 20 — Ao professor, é assegurado o direito da hora atividade na proporção de 20% (vinte por cento) do total da jornada efetivamente trabalhada na semana anterior, com o aluno.

§1º. No cômputo da hora atividade inclui-se:

I — estudos individuais e grupos de estudo;

II — preparação e avaliação do trabalho pedagógico;

III — colaboração com a administração escolar;

IV — reuniões pedagógicas;

V — articulação com a comunidade;

VI — seminários e cursos de aperfeiçoamento profissional.

§2º. As atividades identificadas no parágrafo primeiro devem ser cumpridas de acordo com o planejamento pedagógico da escola da seguinte forma:

I — Incisos I, II, III e IV, serão cumpridas na unidade escolar;

II — Incisos V e VI — poderão ser cumpridas fora da unidade escolar, desde que observado o planejamento da escola.

§3º. Entende-se como colaboração com a administração da escola; a substituição eventual, de professores, atendimento aos pais, e outras atividades da escola que exijam a participação de professores.

SEÇÃO VII
DA REMUNERAÇÃO E DO VENCIMENTO

SUBSEÇÃO I

Art. 21 — A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo ao nível de habilitação em que se encontre de acordo com o Anexo III, Tabela de Salários, parte integrante desta Lei, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

PARÁGRAFO ÚNICO — Considera-se vencimento base da Carreira o fixado para o nível inicial e no nível mínimo de habilitação, de conformidade com o Anexo III — Tabela de Salário — Níveis I, II e III.



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS
ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

SUBSEÇÃO II
DAS VANTAGENS

Art. 22 – Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

I – Gratificações:

- a) Pelo exercício de direção nas unidades escolares;
- b) Pelo exercício de coordenador pedagógico municipal;
- c) Pelo exercício de coordenador pedagógico escolar;
- d) Pelo exercício de orientação escolar;
- e) Pelo exercício em escolas de difícil acesso ou necessidade administrativa;
- f) Pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais

PARÁGRAFO ÚNICO: As gratificações não são cumulativas e não incorporam ao salário, sendo devida durante o período de execução da tarefa.

Art. 23 – A gratificação pelo exercício de direção escolar nas unidades escolares corresponderá ao percentual de 50% (cinquenta por cento) do nível inicial de vencimento de sua formação.

Art. 24 – A gratificação dos pelo exercício de função coordenação pedagógico Municipal, será de 35% (trinta e cinco por cento) do nível inicial de vencimento de sua formação.

Art. 25 – A gratificação dos pelo exercício de função de orientador educacional e coordenador pedagógico escolar será de 30% (trinta por cento) do nível inicial de vencimento de sua formação.

Art. 26 – A gratificação pelo exercício de escola de difícil acesso e/ou por necessidade administrativa corresponderá a 10% (dez por cento) do nível inicial de vencimento de sua formação.

Art. 27 – A gratificação pela docência com alunos portadores de necessidade especiais, corresponde a 15% (quinze por cento) do nível inicial de vencimento de sua formação.

Parágrafo Único – Terá direito de perceber a gratificação definida no caput deste artigo, o professor regente habilitado com cursos de estudos adicionais, com carga horária no mínimo de 990 (novecentos e noventa) horas de duração e/ou especialização lato senso na área da educação especial, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

Art. 28 – O professor que assumir o período suplementar terá como vencimento base o piso inicial de sua carreira de acordo com o anexo III, tabela de salarial do Magistério e mais função gratificada quando for o caso.

SEÇÃO VIII
DAS FÉRIAS

Art. 29 – As férias dos professores lotados no Departamento Municipal de Educação ficam assim definidas:

- I. Professores regentes de classe 45 (quarenta e cinco) dias anuais, dos quais 30 (trinta) dias, no mínimo, consecutivos.
- II. Professores que estão fora da sala de aula e demais servidores da Secretaria Municipal de Educação 30 (trinta) dias por ano.

Art. 30 – Desde que respeitado o mínimo de dias letivos estabelecidos pela LDB, e em conformidade com o calendário escolar aprovado pelo órgão competente, os demais dias úteis são considerados recesso escolar, executando-se o período estabelecido no Art. 29.

SEÇÃO IX
DA CEDÊNCIA OU CESSÃO

Art. 31 – Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§1º. A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§2º. Em casos excepcionais, o Município poderá celebrar convênios com entidades de caráter educativo, sem fins lucrativos, repassando os valores devidos em espécie, com autorização expressa por lei aprovado pela Câmara Municipal.

§3º. A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas aos da rede municipal de ensino, interrompe as promoções vertical e horizontal, tendo este o direito de reiniciar as mesmas quando retornar as suas atividades normais na rede municipal de ensino.

CAPÍTULO III
SEÇÃO I
DO ADICIONAL DE DESEMPENHO

Art. 32 – Fica instituído o Adicional de Desempenho – ADD, correspondendo a 3% (três por cento) do vencimento mensal, que obedecerá as seguintes regras:

- I. O Adicional de Desempenho será devido ao professor estável que obtiver Nota Global de Desempenho – NGD igual ou superior a 60 (sessenta) e será mantido pelo período de 24 (vinte e quatro) meses a contar do terceiro mês subsequente à avaliação de desempenho.
- II. O Adicional de Desempenho não é cumulativo e incorpora ao vencimento, para fins de aposentadoria.
- III. É assegurado o Adicional de Desempenho, na forma deste artigo, ao professor não avaliado dentro do período regulamentar da avaliação de desempenho.
- IV. É vedada à concessão do adicional de desempenho ao professor que incorrer no disposto nos incisos I, II, III e parágrafo único do art. 10º desta Lei.

SEÇÃO II
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS
ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Art. 33— O Sistema de Avaliação de Desempenho é instituído como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, onde serão considerados os seguintes fatores:

A— PROFESSORES REGENTES E AUXILIARES DE CLASSE:

- a) Participação na elaboração e execução de projetos na área pedagógica da escola;
- b) Gestão de classe com a participação dos alunos mantendo disciplina e responsabilidade;
- c) Domínio dos conteúdos aplicados em sala de aula;
- d) Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade;
- e) Relacionamento humano no trabalho;
- f) Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que inovam o trabalho docente;
- g) Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;
- h) Qualidade do trabalho

B) PROFESSOR EXERCENDO A FUNÇÃO DE COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA E/OU ORIENTAÇÃO EDUCACIONAL:

- a) Coordenação, participação, elaboração e orientação para a execução do Projeto Político Pedagógico — PPP da Escola.
- b) Gestão pedagógica com a participação do corpo docente na disciplina e responsabilidade;
- c) Domínio e Aplicabilidade da Proposta adotada pela Rede Municipal de Ensino, bem como do PPP da Unidade Escolar.
- d) Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar.
- e) Relacionamento humano no trabalho.
- f) Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na Unidade Escolar.
- g) Auto desenvolvimento, conhecimento teórico-prático.
- h) Qualidade do trabalho

C) PROFESSOR EXERCENDO A FUNÇÃO DE DIREÇÃO ESCOLAR:

- a) Participação no redimensionamento do PPP, elaboração de metas, projetos e sua execução na área Administrativa/Pedagógica da unidade escolar.
- b) Gestão colegiada envolvendo a comunidade escolar.
- c) Domínio e Aplicabilidade da Proposta de Gestão adotada pela Rede Municipal de Ensino.
- d) Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar.
- e) Relacionamento humano no trabalho
- f) Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas que inovam o trabalho na Unidade Escolar.
- g) Auto desenvolvimento, conhecimento administrativo / pedagógico.
- h) Qualidade do trabalho.

Art. 34— Serão consideradas como efeito os seguintes critérios na avaliação de desempenho:

- I. O período de avaliação de desempenho será de 24 (vinte e quatro) meses e iniciar-se-á sempre no mês em que o professor houver completado ano de serviço.
- II. O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído até 60 (dias), subsequente ao término do período definido no inciso anterior.
- III. O resultado da avaliação será definido pela Nota Global de Desempenho — NGD, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação, considerada a escala de 0 (zero) a 100 (cem).
- §1º. Se houver mudança de função durante o período de avaliação, o professor será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.
- §2º. Compete à equipe administrativa/pedagógica da escola a responsabilidade de avaliar os professores sob sua jurisdição, a equipe administrativa/pedagógica da escola será avaliada por uma comissão composta pelos Coordenadores Pedagógicos Municipais e Orientadores Educacionais que atuam no DEMEC, e estes serão avaliados pelo diretor do DEMEC.

Art. 35— O professor que obtiver NGD inferior a 50 (cinquenta) será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de recuperação de desempenho, que estabelecerá os objetivos e metas para correção do desempenho no período seguinte.

§1º. Será punido com a pena de demissão o professor que apresentar insuficiência de desempenho por 02 (dois) períodos de avaliação de desempenho consecutivo ou 03 (três) interpolados nos últimos 08 (oito) anos avaliados.

§2º. A realização do Programa de Recuperação de Desempenho de que trata o caput deste artigo, será realizado a cada dois anos, sob responsabilidade da DEMEC e Escola de lotação, de acordo com relatório circunstanciado da direção e coordenação da Escola, constando as deficiências e dificuldades do professor.

§3º. Enquanto o professor estiver sob a realização do Programa de Recuperação de Desempenho está impedido de transferência de local de lotação.

Art. 36— O Sistema de Avaliação de Desempenho é regulamentado pelo chefe do poder Executivo Municipal.

SEÇÃO III
DO CONCURSO E ESTÁGIO PROBATÓRIO

SUBSEÇÃO I
DO CONCURSO

Art. 37— O concurso público para o ingresso na Carreira será realizado na área da educação infantil e ensino fundamental.

§1º. Para fazer o concurso o candidato deverá ser formado em nível superior de licenciatura plena e/ou curso normal superior, admitida como formação mínima à obtida em nível médio, na modalidade normal — Magistério;

§2º. O ingresso na Carreira dar-se-á no nível inicial, correspondente à habilitação do candidato aprovado, permanecendo neste Nível e Referência Salarial durante o período do estágio probatório, sem direito a ascensão na promoção horizontal e vertical.

§3º. O exercício do titular do cargo de professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público.

§4º. O titular de cargo de professor poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, outras funções de magistério, atendidas os seguintes requisitos:

I— formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica para o exercício de função de suporte pedagógico, garantida, nesta formação



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS
ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

a base comum nacional.

II — experiência mínima de, três anos de docência na rede pública.

SUBSEÇÃO II
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 37 — O professor que for nomeado em caráter efetivo fica sujeito ao estágio probatório de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual será avaliado o seu desempenho, de acordo com o disposto nos incisos seguintes:

I. A avaliação de desempenho será feita a cada 06 (seis) meses, considerando-se em cada avaliação os mesmos fatores estabelecidos no art. 33.

II. Será considerado com desempenho insuficiente o professor que obtiver nota inferior a 50% (cinquenta por cento) no processo de avaliação de estágio probatório.

III. Será considerado reprovado no estágio probatório o professor que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações.

Art. 38 — Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o professor fará jus às promoções e ao ADD, observado o disposto nos art. 32, 33 e 34, tendo como base a NGD apurada pela média das últimas duas avaliações ocorridas no estágio probatório.

SEÇÃO IV
DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 39 — Fica instituída a COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO — CAD que terá a competência de:

I. Analisar e julgar as avaliações de desempenho que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.

II. Emitir parecer pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com fundamento nas informações constantes no processo de avaliação de desempenho, em cumprimento ao disposto no art. 41 - § 4º da Constituição Federal.

III. Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

Parágrafo Único — Os membros da CAD poderão avocar os professores avaliados, para ratificar e/ou retificar avaliações, desde que necessário para conclusão e/ou efetivação de avanços por mérito dos avaliados.

Art. 40 — A Comissão de Avaliação de Desempenho — CAD será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) suplentes, nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

a) Um servidor da PROJUR com formação em Direito.

b) Um servidor representante do Departamento de Recursos Humanos.

b) Dois professores representantes do Sindicato e/ou representantes da classe.

d) Um professor representante do Departamento Municipal de Educação.

§1º. O Presidente será eleito dentre os membros titulares da Comissão.

§2º. Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) dos membros titulares em cada reunião.

Art. 41 — Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto a Comissão de Avaliação de Desempenho — CAD:

I. 05 (cinco) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do professor, a contar da ciência do processo.

II. 15 (quinze) dias úteis para revisão da avaliação por iniciativa do Departamento de Recursos Humanos, a contar da data do recebimento da avaliação.

Art. 42 — Fica estipulado o prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar do recebimento do processo de avaliação de desempenho, para a apresentação das conclusões finais pela Comissão de Avaliação de Desempenho — CAD.

CAPÍTULO IV
DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS
SEÇÃO I

Art. 43 — A classificação de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal será assim constituído:

I — Professor com formação Magistério, nível de Ensino Médio, na modalidade normal — Magistério;

II — Professor com formação em Normal Superior na área da educação e/ou Licenciatura Plena na área da educação;

III — Professor com formação em Licenciatura Plena, mais especialização Lato Sensu, com carga horária não inferior há 360 horas, na área da educação.

Art. 44 — O professor que atuar como monitor de treinamento, em horário fora do expediente normal de trabalho, perceberá 5% (cinco por cento) do seu vencimento do padrão de maior nível por hora/aula, sem direito a percepção de horas extras, normalizado pela DEMED.

Art. 45 — É vedado o pagamento de ajuda de custo e/ou difícil acesso a título de deslocamento ou transporte a professores que tenha vínculo empregatício no Município de Leopoldina e que residem em outros Municípios.

SEÇÃO II
DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 46 — Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação e operacionalização.

Parágrafo Único — A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário(a) Municipal de Educação composto por mais um (a) representante da Secretaria de Administração, um(a) representante das Finanças e um(a) representante do Departamento de Educação e, paritariamente, por professores representantes do Magistério Municipal de Leopoldina.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



PREFEITURA MUNICIPAL DE LEÓPOLIS
ESTADO DO PARANÁ
PROCURADORIA GERAL DO MUNICÍPIO

Art. 47 — Os professores da rede municipal de Leópolis, permanecerão enquadramento nesta Lei, garantindo os avanços verticais e horizontais alcançado pela Lei Municipal Nº. 733/2001, de acordo com a tabela de salários anexo III, garantido assim todas as vantagens conquistadas.

Art. 48 — Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário e em especial o seguinte: Lei Nº. 733/2001 — Plano de Cargos Carreira do Magistério, com validade retroativa a partir de 01/04/2006.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE LEÓPOLIS, 20 DE ABRIL DE 2006.

ANTONIO GONÇALVES
PREFEITO MUNICIPAL

[\(Revogada pela LEI Nº 036/2009 DE 03 DE NOVEMBRO DE 2009\)](#)

[Lei Nº 871/2006 - Anexo](#)