



Prefeitura Municipal de Cantagalo

CNPJ 78.279.981/0001-45



PUBLICADO

Em 18/03/2004
Jornal Correio do Sul

LEI N.º 526/2004

SÚMULA - DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRA, REMUNERAÇÃO E DE VALORIZAÇÃO DO MAGISTÉRIO DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO DO MUNICÍPIO DE CANTAGALO-PR E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS

A Câmara Municipal de Cantagalo, estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte lei:

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras, Remuneração e Valorização do Magistério da Rede Pública Municipal de ensino do Município de Cantagalo - PR.

Art. 2º - Para efeito desta Lei entende-se por:

- I. **Rede Municipal de Ensino:** o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;
- II. **Magistério Público Municipal:** o conjunto de profissionais da educação da rede pública municipal de ensino, titulares de cargo de professor;
 - a) **Professor:** o titular do cargo de carreira do magistério público municipal;
 - b) **Funções de Magistério:** as atividades de docência e de suporte pedagógico aplicadas diretamente à docência, incluídas as de administração escolar e coordenação pedagógica;



CAPÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Seção I

Dos princípios básicos

Art. 3º - A carreira do Magistério Público Municipal de Cantagalo tem como princípios básicos:

- I. Ingresso mediante concurso público de provas e títulos no estágio inicial, correspondente a habilitação do candidato aprovado;
- II. A profissionalização que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- III. A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;
- IV. A progressão através de mudança de nível de habilitação e de promoções periódicas, mudanças de estágios. Tendo progressão vertical e horizontal.

Parágrafo Único – durante o período de estágio probatório o professor não terá direito à promoção horizontal.

Seção II

Da estrutura da carreira

Subseção I

Disposições Gerais

Art. 4º - A carreira do magistério público municipal é integrada pelo cargo de professor, estruturada em um quadro único com etapas complementar e permanente, definido da seguinte forma:

- I. **Etapa complementar:** etapa temporária de referência para enquadramento dos professores que não atendam ou não obtiveram os requisitos mínimos de conformidade com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação, em especial o disposto no seu art. 87, § 4º.
- II. **Etapa permanente:** etapa de carreira para enquadramento dos professores que atendam os requisitos mínimos exigidos na Lei de Diretrizes e Bases da Educação.



Prefeitura Municipal de Cantagalo

CNPJ 78.279.981/0001-45



- III. **Carreira:** o conjunto de níveis e respectivos estágios atribuídos ao cargo de professor, dispostos hierarquicamente em função dos requisitos de qualificação e aprimoramento exigidos do ocupante;
- IV. **Nível:** a posição hierárquica de carreira;
- V. **Estágio:** constitui a linha de promoção horizontal da carreira do titular de cargo de professor;
- VI. **Cargo:** é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com vencimentos específicos, denominação própria e número de vagas estabelecidas por Lei;
- VII. **Vaga:** é cada posto de trabalho, inerente ao cargo de professor, independente de estar ou não ocupado;
- VIII. **Requisitos:** são as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo;
- IX. **Carga horária:** é o número de horas semanais que o ocupante permanecerá na execução das tarefas afetas ao cargo;
- X. **Referência de vencimento:** é o conjunto formado pelo número indicativo do nível e pela letra indicativa do estágio definido no Art. 7º desta Lei.

Art. 5º - O concurso público para ingresso na carreira será realizado na área da educação infantil e do ensino fundamental, com formação em nível superior de licenciatura plena, admitida como formação mínima a obtida em nível médio, na modalidade magistério, em conformidade com a legislação aplicável à espécie.

Art. 6º - O titular de cargo de professor poderá exercer de forma alternada com a docência, outras funções de magistério, com no mínimo dois anos de experiência da docência.

Subseção II Dos níveis e dos estágios

Art. 7º - Os níveis constituem a linha de promoção vertical da carreira do titular do cargo de professor e são designados por números, e os estágios constituem a linha de promoção horizontal e são designados por letras;

§ 1º - O cargo de professor é distribuído em níveis dentro da tabela de vencimentos, conforme anexo II.



§ 2º - O Poder Executivo Municipal, quando necessário, encaminhará anteprojeto de lei ao poder Legislativo para o fim de adequar o número de vagas às necessidades da rede pública municipal de ensino.

Art. 8º - Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de professor, são os constantes no Anexo I, representados e integrantes das seguintes etapas:

- I. **Suplementar:** professor com formação em nível médio, na modalidade magistério, magistério com estudos adicionais e ou licenciatura curta na área da educação;
- II. **Permanente:** formação em nível superior em curso de licenciatura plena ou pós-graduação correspondente à área de conhecimento específico do currículo com formação pedagógica nos termos da legislação vigente.

Seção III

Da promoção horizontal e vertical

Art. 9º - A oportunidade de crescimento e desenvolvimento funcional na carreira do magistério dar-se-á através das promoções horizontal e vertical.

§ 1º - Define-se por promoção horizontal o avanço de um ou mais estágios dentro do mesmo nível de vencimento.

§ 2º - Define-se por promoção vertical a passagem de um nível para outro nível na carreira.

Art. 10º - O professor estável tem direito a promoção horizontal, a cada ano a partir do mês subsequente ao mês que o professor adquirir a estabilidade, de acordo com os seguintes critérios:

- I. Avanço de um estágio de vencimento ao professor que obtiver nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 70 (setenta) pontos, no período da avaliação de desempenho, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;
- II. Avanço de um estágio adicional ao professor que, durante três períodos consecutivos de avaliação, tiver nota global de desempenho – NGD, igual ou superior a 80 (oitenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos;



Prefeitura Municipal de Cantagalo

CNPJ 78.279.981/0001-45



III. Avanço de um estágio adicional a cada 02 (dois) anos, mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos da área de educação.

§ 1º - Para efeito do inciso II deste artigo, as avaliações utilizadas pela 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 80 (oitenta) horas de treinamento e cursos na área de educação, com carga horária individual não inferior a 08 (oito) horas, ministrados pela Secretaria Municipal de Educação ou outra entidade autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional, aplicando-se ambos os padrões quando for o caso.

§ 3º - Para efeito do parágrafo anterior, as horas de treinamento realizadas, caso não sejam utilizadas, prescrevem em 02 (dois) anos, contados da data de realização do treinamento, não ocorrendo a prescrição quando se tratar de certificados de cursos.

§ 4º - São válidos para o avanço previsto no inciso III deste artigo, os certificados de cursos realizados a partir de janeiro de 1998.

§ 5º - Os certificados de cursos realizados no período do estágio probatório serão considerados para efeito de avanço horizontal, após a conclusão do referido estágio.

§ 6º - É assegurado ao professor o avanço de um estágio de vencimento, à época da promoção horizontal, no caso de não ser avaliado seu desempenho dentro do prazo estabelecido, observado o disposto no Art. 13 desta lei.

§ 7º - Os certificados utilizados para o benefício de que trata o inciso II e § 4º, deste artigo, não poderão ser reutilizados para a mesma finalidade.

Art. 11 - A promoção vertical será concedida ao professor concursado, automaticamente, mediante e a partir da data de protocolo do requerimento, de acordo com os seguintes critérios:

I. Existência de vaga no nível pretendido;

II. Atendimento aos requisitos estabelecidos para o nível pretendido, de acordo com a habilitação profissional do professor;

§ 1º - O requerimento de que trata o caput deste artigo deverá estar acompanhado dos documentos comprobatórios da nova habilitação.

§ 2º - Em caso de insuficiência de vagas no nível ao qual o professor tem direito de ser enquadrado, o enquadramento ocorrerá obedecendo rigorosamente à ordem de protocolo, com o enquadramento sendo efetuado no nível anterior no qual houver disponibilidade de vaga, sendo adotado o mesmo critério para o enquadramento inicial na carreira.

§ 3º - O enquadramento no novo nível se dará no mesmo estágio correspondente ao nível anterior.



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.

Art. 13 – É vedada a promoção horizontal ao professor que, durante os períodos de avaliação de desempenho:

- I. Tiver sido punido com pena de Advertência, Repreensão ou Suspensão, em processo administrativo.
- II. Tiver mais de 07 (sete) faltas não justificadas, consecutivas ou alternadas, em cada período de avaliação.
- III. Contar com mais de 30 (trinta) dias de licença não remunerada.
- IV. Tiver obtido na última avaliação de desempenho nota global de desempenho – NGD inferior a 70 (setenta), considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos.

Art. 14 – Ao professor que estiver prestando serviços fora da rede municipal de ensino, ficam vedadas as promoções de que trata o caput do Art. 9º. Salvo os que estiverem em cedência para a APAE e Centro de Deficiência Auditiva.

Seção IV

Da qualificação profissional

Art. 15 – A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e progressão na carreira será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programa de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários em especial o de habilitação dos professores.

Art. 16 – Será concedido ao professor estável, a critério da Administração Municipal, elaboração de normatização através de portaria, afastamento remunerado para qualificação profissional, cursos de aperfeiçoamento e/ou pós-graduação na área de educação, computados o tempo de afastamento para todos os fins de direito.

§ 1º - Concedido o período de afastamento, o professor no seu retorno, deverá permanecer na rede municipal de ensino por igual período de afastamento.

§ 2º - Se o professor não cumprir o tempo concedido no parágrafo anterior, este deverá devolver o valor da remuneração que percebeu durante o período de licenciamento, devidamente corrigido pelos mesmos índices de reajuste, reposições



ou atualizações salariais concedidas aos servidores públicos municipais durante o período de afastamento.

§ 3º - Ao professor estável que estiver completado cinco sextos do tempo de contribuição para sua aposentadoria, é vedado o afastamento por período superior a dois anos.

Seção V **Da Jornada de trabalho** **Das Férias**

Art. 17 – A jornada de trabalho do professor será de vinte horas semanais.

Art. 18 – Aos professores que atuam na Educação Infantil e ensino fundamental, fica garantido o direito à hora-atividade na proporção de 20% (vinte por cento) do total da jornada de trabalho semanal.

§ 1º - Para o cômputo da hora-atividade serão considerados:

- a) estudos individuais e grupos de estudos;
- b) preparação e avaliação do trabalho pedagógico;
- c) reuniões pedagógicas;
- d) articulação com a comunidade;
- e) seminários e cursos de aperfeiçoamento profissional;
- f) outras atividades desenvolvidas com aprovação da Secretaria Municipal de Educação.

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

§ 3º - As atividades identificadas nos incisos “a, b, c” deste artigo, podem ser cumpridas em unidade escolar.

§ 4º - As atividades indicadas no inciso “d” e “e” deste artigo, podem ser cumpridas fora da unidade escolar, observado o planejamento da escola onde atua o professor.

Art. 19 – O titular do cargo de professor que não esteja em acúmulo de cargo, emprego ou função pública, poderá prestar serviço como professor substituto em regime suplementar até o máximo de 20 (vinte) horas semanais, para substituição temporária de professores em função de regente, quando ocorrer impedimento legal do titular, e nos casos de designação para o exercício de outras funções de magistério de forma concomitante com a docência.

§ 1º - A remuneração do professor substituto em período suplementar a que se refere o caput desse artigo, será equivalente ao valor do nível inicial da tabela de vencimento anexo II – nível II – magistério.



Art. 20 – As férias dos professores lotados na Secretaria Municipal de Educação ficam assim definidas:

- I. Para professores regentes de classe 45 (quarenta e cinco) dias anuais, dos quais 30 (trinta) dias, no mínimo, serão consecutivos.
- II. Demais professores da Secretaria Municipal de Educação 30 (trinta) dias por ano.
- III. Independentemente de solicitação, será pago ao professor, por ocasião das férias, o adicional de 1/3 (um terço) incidente sobre a remuneração do período de férias.

Art. 21 – Desde que respeitado o mínimo de dias letivos estabelecidos pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação, e em conformidade com o calendário escolar aprovado pelo órgão competente, os demais dias úteis são considerados como recesso escolar, excetuando-se o período estabelecido no Art. 20.

Art. 22 – O dia 15 de outubro, dia nacional do professor, será considerado recesso para o professor da rede municipal.

Seção VI Da Remuneração Do Vencimento

Art. 23 – Remuneração é a composição do vencimento do cargo, acrescida das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecida em lei.

Art. 24 – Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, reajustado periodicamente, nos termos das disposições legais aplicáveis à espécie.

Parágrafo único – considera-se vencimento básico da carreira o fixado para o estágio inicial, no nível mínimo de habilitação, em conformidade com os anexos I e II.

Art. 25 – Os vencimentos definidos no “Quadro do Professor”, anexo I, são os constantes da tabela de vencimentos, anexo II que fazem parte integrante desta lei.

§ 1º - A estrutura do cargo de professor é composta de 06 (seis) níveis, sendo 04 (quatro) na etapa suplementar e 02 (dois) na etapa permanente.



§ 2º - A tabela de vencimentos contém um único quadro com seis níveis de vencimentos, cada nível com 26 (vinte e seis) estágios, representados por letras de "A a Z".

§ 3º - Entende-se por nível de vencimento a elevação vertical, bem como, a amplitude definida pelo conjunto de estágios atribuídos a cada nível de carreira.

§ 4º - Entende-se por estágio o valor de cada elemento da série progressiva de avanços horizontais que compõem o nível de vencimento

Subseção II Das vantagens Função Gratificada

Art. 26 – São as seguintes as funções gratificadas exercidas exclusivamente por professor:

- I. Coordenador pedagógico de escola;
- II. Diretor de escola;
- III. Coordenador pedagógico municipal.

§ 1º - Pelo exercício de função gratificada, o professor receberá gratificação de função incidente sobre o vencimento do cargo acrescido de adicional por tempo de serviço e demais vantagens nos seguintes percentuais:

- a) 15% ao diretor designado nas Escolas que tenham até 100 alunos;
- b) 25% ao diretor de escola de 100 a 250 alunos;
- c) 30% ao diretor de escola com mais de 250 alunos a 400 alunos;
- d) 30% ao coordenador pedagógico com mais de 250 alunos a 400 alunos;
- e) 40% ao coordenador pedagógico municipal que for mais de 400 alunos;
- f) 40% ao diretor com mais de 400 alunos;
- g) 40% ao Coordenador Pedagógico Municipal;

§ 2º- A gratificação de função que trata o parágrafo 1º deste art. não incorpora o vencimento e é devido somente durante o período de efetivo exercício da correspondente função gratificada exercida em cima do seu salário base.

Art. 27 – Compete ao Secretário Municipal de Educação indicar o professor para exercer a função gratificada, desde que este tenha habilitação em Pedagogia, ou especialização específica na área, cuja nomeação e designação da função e local do exercício serão efetivados por ato do chefe do poder executivo municipal.

§ 1º - A nomeação dos diretores das escolas municipais dar-se-á após as eleições de conformidade com a legislação que regulamentam a matéria;



Prefeitura Municipal de Cantagalo

CNPJ 78.279.981/0001-45



§ 2º - O professor que for concursado apenas por 20 horas semanais, será nomeado por um período de 20 horas semanais, totalizando 40 horas semanais na função de direção, sem prejuízo da gratificação.

- I. Podem candidatar-se a função de direção de escola todos os professores estáveis, que estejam atuando a mais de 06 (seis) meses no estabelecimento da vaga pretendida e 02 (dois) anos no município desde que tenha Ensino Superior na área de Educação.
- II. O mandato para a função de direção será de 2 (dois) anos com direito a reeleição por mais uma vez consecutiva, tendo que retornar a sala de aula por uma gestão, para novamente se recandidatar à função.
- III. Terá como peso de voto, 50% para professores e funcionários do estabelecimento de ensino e 50% para a comunidade (pais).

Art. 28 – O professor que atuar como monitor de treinamento pedagógico em horário fora de expediente normal de trabalho, perceberá gratificação de 5% (cinco por cento) sobre hora normal de trabalho e não sendo computado tais períodos como horário extraordinários.

§ 1º - O professor que atuar como monitor de treinamento pedagógico e que exercer sua atividade em dois padrões será um na forma do regime suplementar, com um adicional de 10% sobre o seu salário base.

§ 2º - A gratificação prevista no caput deste artigo não integra o vencimento para qualquer efeito e não incidirá e nem sofrerá incidência de quaisquer outras gratificações e vantagens.

§ 3º - As atividades de treinamento previstas no caput deste artigo, serão normatizadas pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 29 – Fica instituído o adicional de 25% (vinte e cinco por cento), incidente sobre o vencimento acrescido de adicional por tempo de serviço, ao professor que atuar em regência de classe no ensino especial com curso de Estudos Adicionais, especialização e/ou graduação na área de educação especial, de acordo com o anexo I desta lei e incluso no ensino regulamentar.

Art. 30 – Fica instituído o adicional de 15% (quinze por cento), incidente sobre o vencimento acrescido de adicional por tempo de serviço, ao professor com formação em Curso de Pós Graduação lato Senso na área de Educação.



Adicional de Desempenho

Art. 31 – Fica instituído o adicional de desempenho – ADD, correspondendo a 5% (cinco 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) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos e será mantido pelo período de 12 (doze) meses a contar do terceiro mês subsequente à avaliação de desempenho.
- II. O adicional de desempenho não é cumulativo, porém incorpora ao vencimento para fins de aposentadoria.
- III. É assegurado o adicional de desempenho, na forma deste artigo, ao servidor não avaliado dentro do período regulamentar da avaliação de desempenho.
- IV. É vedada a concessão do adicional de desempenho ao professor que incorrer no disposto nos incisos I, II, III e parágrafo único do Art. 13 desta lei.

Seção VII

Do sistema de avaliação de desempenho

Art. 32 – O sistema de avaliação de desempenho é instituído como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos, onde serão considerados os seguintes fatores:

§ 1º - Aos professores regentes:

- I. Participação na elaboração e execução de projetos na área pedagógica da escola;
- II. Gestão de classe com a participação dos alunos mantendo disciplina e responsabilidade;
- III. Domínio dos conteúdos aplicados em sala de aula;
- IV. Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade;
- V. Relacionamento humano no trabalho;
- VI. Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que inovam o trabalho docente;
- VII. Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;
- VIII. Comprometimento diário com a escola, quanto à assiduidade;



Prefeitura Municipal de Cantagalo

CNPJ 78.279.981/0001-45



IX. Qualidade do trabalho;

§ 2º - Os fatores de avaliação de desempenho do diretor, coordenador pedagógico escolar e coordenador pedagógico municipal, serão definidos pela Secretaria Municipal de Educação e normatizados pelo Poder Executivo.

Art. 33 – A avaliação de desempenho obedecerá aos seguintes critérios:

- I. O período de avaliação de desempenho será de 12 (doze) 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 (sessenta) dias, subseqüentes 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 por cento)

Parágrafo único – Se houver mudança de função, durante o período de avaliação, o professor será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.

Art. 34 – A avaliação de desempenho será realizada por uma comissão composta de no mínimo três membros.

- I. A avaliação do professor conforme caput deste artigo, é de responsabilidade da equipe administrativa e pedagógica da escola;
- II. A avaliação dos membros da equipe administrativa e pedagógica da escola bem como o coordenador pedagógico municipal é de responsabilidade do departamento administrativo e pedagógico da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único – A avaliação de desempenho dos professores lotados nas escolas localizadas na zona rural que não possui equipe administrativa e pedagógica, “ficará a critério da Secretaria Municipal de Educação”, assegurado à participação do diretor da escola ou coordenador pedagógico, quando houver.

Art. 35 – O professor que obtiver nota global de desempenho – NGD inferior a 50 (cinquenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, 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 consecutivos ou 03 (três) intercalados nos últimos 05 (cinco) anos avaliados.

§ 2º - A realização do programa de recuperação de desempenho de que trata o caput deste artigo, será realizado anualmente sob responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação e escola de lotação, de acordo com relatório circunstanciado a 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.

DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 37 – 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. 6º da Emenda Constitucional nº 19.
- III. Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho no que couber, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

Art. 38 – A comissão de avaliação de desempenho – CAD, será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) suplentes para mandato de 03 (três) anos, nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

- I. Um servidor da Procuradoria Jurídica do município, com formação em Direito;
- II. Um servidor representante do Departamento de Recursos Humanos;
- III. Dois servidores representantes do Sindicato Representativo da Classe;



IV. Um servidor representante da Secretaria de Lotação do Servidor.

§ 1º - O presidente será eleito entre os membros titulares da comissão.

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

Art. 39 – 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 servidor, 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. 40 – 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.

Seção IX DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 41 – O professor 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 12 (doze) meses, considerando-se em cada avaliação os fatores estabelecidos no Art. 33 e critérios estabelecidos no Art. 34.
- II. Será considerado com desempenho insuficiente o servidor que obtiver nota inferior a 50% (cinquenta por cento) no processo de avaliação.
- III. Será considerado reprovado no estágio probatório o servidor que apresentar desempenho insuficiente em duas avaliações.

Art. 42 – Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o professor fará jus às promoções e ao adicional de desempenho – ADD, observando o disposto nos Art. 9, 10, 11 e 12, tendo como base a nota global de desempenho – NGD apurada pela média das últimas duas avaliações ocorridas no estágio probatório.



Art. 43 – O professor em estágio probatório tem direito ao pedido de transferência, desde que o resultado de sua avaliação não seja inferior a 50 (cinquenta) pontos, considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos e enquanto o professor estiver sob a realização do programa de recuperação de desempenho, fica impedido de transferência do local de lotação.

Subseção I **Do enquadramento**

Art. 44 – O poder executivo municipal, respeitadas as disposições do art. 11, seus incisos e parágrafos, fará o enquadramento dos professores titulares do cargo de professor de acordo com a habilitação profissional nos correspondentes níveis constantes dos anexos I e II desta lei.

§ 1º - O enquadramento do titular do cargo de professor na nova tabela de vencimentos, previsto no caput deste artigo, dar-se-á com a manutenção na letra correspondente ao estágio em que se encontrar quando da efetivação do supra citado enquadramento.

§ 2º - Os professores sem a habilitação mínima exigida em lei serão enquadrados no nível I do quadro de professor etapa suplementar – anexo I.

§ 3º - O professor que estiver em estágio probatório, embora não tenha direito à promoções, fará jus ao enquadramento no nível da sua habilitação.

Subseção II **Da cedência ou cessão**

Art. 45 – Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto a 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 necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal, quando a entidade ou órgão solicitante compensar a rede municipal de ensino com um serviço de valor equivalente ao custo anual cedido.

§ 3º - A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para as promoções.



CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 46 – A transposição de nível do quadro do professor na etapa suplementar para a etapa permanente se dará de forma automática, em conformidade com o art. 11.

Art. 47 – O professor que atuar como coordenador de cursos e projetos o fará em regime suplementar, acrescido em sua remuneração um adicional sobre o vencimento básico de 10%.

Art. 48 – Ao final do ano letivo, o professor que tiver interesse em transferência de local de trabalho, fará através de protocolo, sendo que os critérios para ocupar as vagas serão regulamentados através de portaria, pela Secretaria de Educação, obedecendo a valorização da qualificação do requerente e tempo de trabalho prestado ao município.

Art. 49 – Os professores que não possuem habilitação mínima exigida na lei 9394/96 para o cargo de professor, serão enquadrados de acordo com sua habilitação de conformidade com o anexo I.

Art. 50 – Fica garantido a participação do sindicato da categoria no conselho fiscal do FUNDEF.

Art. 51 – Fica garantido à categoria profissional, cedência de 8 horas para dirigentes sindicais, com ônus para o município.

Art. 52 – Fica garantido como data base e acordo coletivo, para categoria, 1º de março, sendo que os reajustes de salários devam seguir a mesma porcentagem do governo conforme tabela anexo e não sejam nunca inferiores ao salário mínimo.

Art. 53 – Esta lei entra em vigor com data retroativa da data de 1º De janeiro do ano de 2004.



Prefeitura Municipal de Cantagalo

CNPJ 78.279.981/0001-45



Art. 54 – Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 359/98, mantidas e aplicadas aos integrantes do quadro do magistério público municipal as disposições das Leis Municipais, nº 495, 496 e 497/2003, que não conflitem com as disposições desta lei.

Gabinete do Prefeito Municipal de Cantagalo-PR, em 16 de março de 2004.


Matheus Paulino da Rocha
Prefeito Municipal