

## **LEI Nº 875/2012**

**SÚMULA:** Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira, Remuneração e Valorização do Magistério Municipal, e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE CRUZEIRO DO IGUAÇU - ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei.

### **CAPÍTULO - I**

#### **Disposições Preliminares**

**Art.1º** -Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, nos termos das Leis Federais 9.394, de 20 de dezembro de 1996; 11.494, de 20 de junho de 2007; 11.738, de 16 de julho de 2008 e da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009.

**Parágrafo Único** – Os servidores vinculados ao Magistério Municipal, pertencem ao Regime Jurídico Único, Estatutário, assegurado nos termos da Lei Municipal nº 049/93 e suas alterações posteriores.

**Art.2º** - Para os devidos e legais efeitos desta lei, considera-se:

**I - Sistema de Ensino Público Municipal:** é o conjunto de instituições e órgãos que executa as atividades referentes à educação sob a coordenação da Secretaria de Municipal de Educação, Cultura e Esporte;

**II - Magistério Público Municipal:** e o conjunto de profissionais da educação da rede municipal de ensino, titulares do cargo de professor;

**III - Professor:** é o titular do cargo de carreira do magistério público municipal;

**IV - Funções de Magistério:** são as atividades de docência e de suporte pedagógico, incluídas as de administração, coordenação, orientação e supervisão.

**V - Unidades escolares:** são os estabelecimentos propriamente ditos, a onde se desenvolve a atividade ligada ao ensino compreendendo:

- a) – Centro de Educação Infantil;
- b) - Pré-escola;
- c) – Ensino Fundamental dos Anos Iniciais.

**Parágrafo único.** As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas no Anexo I desta Lei.

## **CAPÍTULO – II**

### **MUNICIPAL** **DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO**

#### **SEÇÃO - I**

##### **DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS**

**Art.3º** - A Carreira do pessoal que compõe o Magistério Público Municipal de Cruzeiro do Iguaçu Paraná identifica-se pelo exercício das atividades permanentes, voltadas especialmente para os seguintes princípios básicos:

**I** - O ingresso no Magistério Público Municipal será mediante concurso público de provas e provas/títulos, no nível inicial, correspondente à habilitação do candidato aprovado;

**II** - A profissionalização que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e qualificação profissional, remuneração condigna, com vencimento inicial nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738, de 2008; 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.

#### **SEÇÃO – II**

##### **DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

###### **Das Disposições Gerais**

**Art.4º** - A carreira do magistério público municipal é integrada pelo cargo de professor e definido da seguinte forma:

**I - Carreira:** é o conjunto de níveis e respectivos estágios, atribuídos ao cargo de professor, dispostos hierarquicamente em função dos requisitos de qualificação e aprimoramento profissional exigidos do ocupante;

**II - Nível:** a posição hierárquica na carreira;

**III - Referência de vencimento:** é o conjunto formado,

pelo número indicativo do nível e da referência definidos no Art. 6º desta Lei;

**IV - Cargo:** é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições e responsabilidades atribuídas ao profissional da educação, identificando-se pelas características especificadas, com denominação própria, número certo de vagas e vencimentos específicos, denominação própria e número de **vagas** estabelecidas por Lei própria.

**V - Vaga:** é cada posto de trabalho, inerente ao cargo de professor, independente de estar ou não ocupado;

**VI - Requisitos:** são as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo;

**VII - Carga horária:** é o número de horas semanais que o ocupante permanecerá na execução das tarefas afeta ao cargo;

**Art. 5º** - A carreira do Magistério Público Municipal é constituída em quatro classes específica para professores, dispostas gradualmente, com acesso sucessivo de classe a classe, resultantes das promoções obtidas mediante comprovação de habilitação exigida, como segue:

**I - CLASSE A** – Integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino médio, modalidade magistério e exerça suas atividades normais de regência de classe, na educação infantil **e no ensino fundamental dos Anos Iniciais**.

**II - CLASSE B** - Integrada pelos profissionais que tenham concluído o Ensino Superior, licenciatura plena na área de educação.

**III - CLASSE C** - Integrada por profissionais que tenham concluído o Ensino Superior, Pós Graduação na área de educação.

**IV – CLASSE D** – Integrado por profissionais te tenham concluído o curso de Mestrado e/ou Doutorado na área de educação.

**Art. 6º** - Cada classe de carreira do magistério é composta de uma série de níveis, sendo que o primeiro corresponde ao vencimento inicial da classe e, os demais correspondem às promoções, funções e avanços verticais, resultantes das promoções funcionais dos integrantes do magistério, como segue:

**I - PROFESSOR**

- |                       |               |
|-----------------------|---------------|
| a) Professor Classe A | Nível 01 a 20 |
| b) Professor Classe B | Nível 01 a 20 |
| c) Professor Classe C | Nível 01 a 20 |
| d) Professor Classe D | Nível 01 a 20 |

**Art.7º** - O ingresso na carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á através de concurso público, com formação mínima em Magistério e nível superior de licenciatura plena, nos termos da legislação aplicável à espécie.

**Art.8º** - O titular de cargo de professor poderá exercer, de forma alternada com a docência, outras funções do magistério desde que possua, no mínimo, cinco anos de experiência na docência.

### **SECÃO - III**

#### **DOS NÍVEIS E DOS ESTÁGIOS**

**Art.9º** - Os níveis constituem a linha de promoção horizontal da carreira do titular do cargo de professor e são designados por números, e as referências constituem a linha de promoção vertical designadas por letras.

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

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

**Art.10** - Os níveis referentes à habilitação do titular do cargo de professor são os constantes no Anexo III, parte integrante desta Lei:

### **SECÃO - IV**

#### **DA ELEVAÇÃO DE NÍVEIS VERTICAL E DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**Art.11** - A oportunidade de crescimento e desenvolvimento funcional na carreira dar-se-á através das elevações de níveis: horizontal e vertical.

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

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

**Art.12** - O professor estável tem direito a Progressão Horizontal, a cada dois anos, assim 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, considerando a nota máxima de 100 (cem) pontos;

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

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

§ 2º - Para efeito do inciso II deste artigo, considerar-se-á o mínimo de 200 (duzentas) horas de treinamento e/ou cursos, na área de educação e afins, com carga horária individual não inferior a 08 (oito) horas, ministrados pela Secretaria Municipal de Educação e/ou outra entidade autorizada pelo MEC e devidamente registrados no prontuário funcional, aplicando-se a ambos os padrões quando for o caso. Sendo que o município fica obrigado a oferecer no mínimo 50 horas de curso anual.

§ 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, onde após a conclusão deverá ser apresentado certificado, ficando de crédito as horas não utilizadas para o período seguinte, sem alterar o período de validade.

§ 4º - Os certificados de cursos realizados no período do estágio probatório serão considerados para efeito de avanço horizontal, após a conclusão do referido estágio, desde que enquadrem no período de validade descrito no parágrafo anterior.

§ 5º - É assegurado ao professor o avanço de uma referência de vencimento, à época da Progressão Horizontal, no caso de não ser avaliado seu desempenho dentro do prazo estabelecido, observado o disposto no Art. 13.

§ 6º - Os certificados utilizados para o benefício de que trata o inciso II e § 4º. deste artigo, não poderão ser reutilizadas para a mesma finalidade.

**Art.13** - A Elevação Vertical será concedida ao professor efetivo, automaticamente, a partir da data do protocolo do requerimento, de acordo com os seguintes critérios:

**I** - 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, e/ou declaração de conclusão do curso, expedido por Órgão Oficial autorizado pelo Ministério da Educação.

§ 2º - O enquadramento no novo nível se dará no mesmo estágio correspondente ao nível anterior.

**Art.14** - É assegurada à oportunidade de promoção vertical e progressão horizontal ao professor afastado temporariamente do cargo efetivo, para o exercício de cargo em comissão.

**Art.15** - É vedada a progressão horizontal ao professor

que, durante os períodos de avaliação de desempenho:

**I** - Tiver sido punido com pena de Advertência, Repreensão ou Suspensão.

**II** - Tiver mais de 05 (cinco) 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) pontos, no caso da promoção horizontal.

**V** - Tiver participação inferior a 75% (setenta e cinco por cento) em planejamentos, grupos de estudo e demais reuniões realizadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Esporte.

## **SECÃO – V**

### **DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**Art.16** - A qualificação profissional tem por objetivo o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na carreira será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programa de aperfeiçoamento em serviços e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários de formação continuada na área de educação.

## **SECÃO - VI**

### **DA JORNADA DE TRABALHO E**

### **DAS FÉRIAS**

**Art.17** - A jornada de trabalho do professor será de vinte ou quarenta horas semanais.

**Art.18** - Aos professores que atuarem na Rede Municipal de Ensino, fica garantido o direito à hora-atividade do total da jornada efetivamente trabalhada, com o aluno de acordo com a Lei vigente.

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

- a)** - estudos individuais e grupos de estudo;
- 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 nas alíneas “a”, “b” e “c” deste artigo, devem ser cumpridas em unidade escolar.

§ 4º - As atividades indicadas nos incisos “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 serviços como professor substituto em regime suplementar até no máximo 20 (vinte) horas semanais, para substituições temporária de professores em função docente, 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 de acordo com sua formação conforme tabela de vencimento.

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

**I** - O período de férias anuais dos profissionais do magistério, em efetivo exercício no cargo, será de trinta dias consecutivos, segundo o calendário escolar.

§ 1º Os profissionais do magistério, no exercício de funções de docência, terão direito, além das férias previstas neste artigo, a um recesso remunerado de até quinze dias, a serem usufruídos, preferencialmente, nos períodos de recessos escolares, de acordo com o calendário anual, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas da instituição educacional e as normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

**II** - Independente de solicitação será pago ao professor, por ocasião das férias, o adicional de correspondente 1/3 (um terço) incidente sobre a remuneração das férias.

**Art.21** - Desde que respeitado o mínimo de dias letivos estabelecidos pela Lei de Diretrizes e Base da Educação, e em conformidade com o calendário escolar aprovado pelo órgão competente, os demais dias úteis são considerados recesso escolar.

**Art.22** – O dia 15 de outubro, dia nacional do professor, será considerado recesso escolar para o Professor da Rede Municipal.

## **SECÃO - VII**

### **DA REMUNERAÇÃO**

### **DO VENCIMENTO**

**Art.23** - Vencimento é retribuição pecuniária do cargo, aos integrantes do quadro do magistério, pelo efetivo exercício, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecido em Lei.

**Art.24** – Evidenciando mais, 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 nível inicial da carreira do magistério, no nível mínimo de habilitação, em conformidade com os anexos II e III.

**Art.25** - Os vencimentos definidos no “Quadro de Professor”, constantes do Anexo II, são os expressos na Tabela de Vencimentos, Anexo III, que fazem parte integrante desta Lei.

§ 1º - A estrutura do cargo de professor é composta de 04 (quatro) classes salariais.

§ 2º - A tabela de vencimentos contém um único quadro com quatro níveis de vencimentos, cada nível com 20 (vinte) referências, representados pelos números de 01 à 20.

§ 3º - Entende-se por nível de vencimento a elevação vertical, bem como, a amplitude definida pelo conjunto de referências atribuídas a cada nível na carreira horizontal.

§ 4º - Na elevação vertical da classe A para B e B para C o intervalo é de 25% (vinte e cinco por cento) e de C para D, o intervalo é de 10% (dez por cento) entre uma classe e outra.

## **SECÃO - VIII**

### **DAS VANTAGENS**

## **FUNÇÃO GRATIFICADA**

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

**I** - Coordenador Pedagógico na Secretaria Municipal de Educação com habilitação em Pedagogia; e ou Especialização em Pedagogia.

**II** - Coordenador Pedagógico na Unidade Escolar, com Habilitação em Pedagogia; e ou Especialização em Pedagogia

**III** – Diretor de Escola;

**IV** – Orientador Educacional na Secretaria Municipal de Educação, com habilitação em Pedagogia e ou especialização específica;

**V** – Supervisor Pedagógico Municipal na Secretaria Municipal, com Habilitação em pedagogia e ou especialização específica;

**VI** – Regente de classe de recurso e classe especial;

§ 1º - Pelo exercício de função gratificada, o professor receberá gratificação de função incidente sobre o vencimento do nível em que se enquadra.

**a)** - Vinte (20%) por cento, ao Coordenador Pedagógico;

**b)** – 25% (vinte por cento) sobre o nível em que se encontra o Diretor de Escola com até 200 alunos matriculados. Na Escola que superar, terá direito ao acréscimo de 1% (um por cento) a cada 70 alunos.

**c)** – Vinte (20%) por cento ao Orientador Educacional atuando na Escola e Secretaria Municipal de Educação ;

**d)** - Vinte (20%) por cento ao Supervisor Pedagógico, na Secretaria Municipal de Educação.

**e)** - Vinte (20%) por cento ao Regente de Classe Especial ou de Recurso;

§ 2º - A Gratificação de Função de que trata o parágrafo primeiro deste artigo não se incorpora ao vencimento e é devida somente durante o período de efetivo exercício da correspondente função gratificada.

**Art.27** – Compete a Secretaria Municipal de Educação indicar o professor para exercer função gratificada, cuja designação da função e, o local do exercício serão efetivados por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

## **SECÃO - IX**

### **ADICIONAL DE DESEMPENHO**

**Art.28** - Fica instituído o Adicional de Desempenho - ADD, correspondendo a 2% (dois 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 70 (setenta) pontos considerada a nota máxima de 100 (cem) pontos, e será mantido pelo período de 24 (vinte e quatro) meses a contar do terceiro mês subsequente à avaliação de desempenho;

**II** - Adicional de Desempenho 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** - E vedada à concessão do adicional de desempenho ao professor que incorrer no disposto nos incisos I, II, III e parágrafo único do Art. 15 desta Lei.

**V** - Avanço de um estágio de vencimento a cada 02 (dois) anos ao professor que obtiver Nota Global de Desempenho – NGD igual ou superior a 70 (setenta) pontos, no período da avaliação de desempenho, considerando a nota máxima de 100 (cem) pontos e mediante a participação em cursos de capacitação profissional específicos na área de educação e afins terá uma subida de 2% (dois por cento), sobre os seus vencimentos.

## **SECÃO - X**

### **DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art.29** - 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.

**I** - Participação na elaboração e execução de projetos e/ou planejamento 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;

- inovam o trabalho docente;
- V** - Relacionamento humano no trabalho;  
**VI** - Iniciativa e criatividade nas atividades curriculares que
- VII** – Auto desenvolvimento nas disciplinas pedagógicas;  
**VIII** - Qualidade do trabalho.
- supervisão e/ou Orientação:
- b)** - Professores exercendo a função de coordenação,
- I** - Coordenação, participação, elaboração e orientação para a execução do Projeto Político Pedagógico – PPP da Escola.
- II** - Gestão pedagógica com a participação do corpo docente na disciplina e responsabilidade;
- III** - Domínio e Aplicabilidade da Proposta adotada pela Rede Municipal de Ensino bem como do PPP da Unidade Escolar;
- IV** - Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar.
- V** - Relacionamento humano no trabalho.
- VI** - Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas.
- VII** - Auto desenvolvimento, conhecimento teórico prático.  
**VIII** - Qualidade do trabalho.
- c)** - Professor exercendo a função de direção escolar:
- I** - Participação no redimensionamento do PPP, elaboração de metas, projetos e sua execução na área Administrativa/Pedagógica da unidade escolar;
- II** - Gestão colegiada envolvendo a comunidade escolar;
- III** - Domínio e Aplicabilidade da Proposta de Gestão adotada pela Rede Municipal de Ensino;
- IV** - Interesse e cooperação nas atividades de articulação da escola com a comunidade escolar;
- V** - Relacionamento humano no trabalho.
- VI** - Iniciativa e criatividade nas atividades administrativas e pedagógicas.

**VII** – Auto desenvolvimento, conhecimento administrativo/ pedagógico.

**VIII** - Qualidade do trabalho.

**Art.30** - A avaliação de desempenho obedecerá aos seguintes critérios:

**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 (sessenta) 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 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.31** – A avaliação de desempenho será realizada por uma comissão composta de no mínimo cinco membros:

**I** - A avaliação do professor conforme *caput* deste artigo, é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação e da equipe administrativa e pedagógica da escola de lotação.

**II** - A avaliação dos membros da Equipe Administrativa e Pedagógica da escola bem como o Coordenador Pedagógico Municipal é de responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação.

**Art.32** - O professor que obtiver Nota Global de Desempenho - NGD inferior a 70 (setenta) 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 afastamento da sala de aula, o professor que apresentar insuficiência de desempenho por 02 (dois) períodos de avaliação consecutivos ou 03 (três) intercalados nas últimas 05 (cinco) avaliações.

**§ 2º** - A realização do Programa de Recuperação de Desempenho de que trata o *caput* deste artigo, será realizado a cada vinte e quatro (24) meses sob responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação e Escola de lotação, de acordo com

relatório circunstanciado da direção e coordenação da Escola, constando as deficiências e dificuldades do professor.

**Art.33** - O Sistema de Avaliação de Desempenho é regulamentado pelo Chefe do poder Executivo Municipal.

## **SECÃO - XI**

### **DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art.34** – 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. 06 da Emenda n.º 19 da Constituição Federal;

**III** - Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho no que couber, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

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

**Art.35** - A Comissão de Avaliação de Desempenho — CAD será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) suplentes para mandato de 02 (dois) anos, nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

**I** - Pedagogo representando a Secretaria Municipal de Educação;

**II** - Um representante dos professores;

**III** - Diretor da escola em que o avaliado estiver lotado;

**IV** – Secretário Municipal de Educação;

**V** – Assessor Jurídico da prefeitura municipal

**§ 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.36** - 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.37** - 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.

## **SECÃO - XII**

### **DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art.38** - 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 mesmos fatores estabelecidos no Art. 31 e critérios estabelecidos no Art. 32.

**II** - Será considerado com desempenho insuficiente o servidor que obtiver nota inferior a 70% (setenta por cento) no processo de avaliação;

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

**Art.39** - Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, o professor fará jus às promoções e ao Adicional de Desempenho - ADD, observado o disposto nos **Art. 11 12, 13 e 14**, tendo como base a Nota Global de Desempenho - NGD apurada pela média das últimas duas avaliações ocorridas no estágio probatório.

**Art. 40** - A distribuição das aulas no início de cada ano letivo, proceder-se-á por tempo de serviços, observada a nota obtida no referido concurso.

## **SECÃO - XIII**

### **DAS LICENÇAS**

#### **DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art.41** - Será concedida licença ao servidor:

**I** - Para tratamento de saúde;

**II** - Para repouso à gestante e por paternidade;

**III** - Para tratar de interesse particular;

**IV** - A título de prêmio.

**Parágrafo Único** - Ao ocupante do cargo de provimento em comissão, não se concederá licença nos termos dos itens III e IV, deste artigo.

## **DA LICENÇA PARA TRATAMENTO DE SAÚDE**

**Art.42** - A licença para tratamento de saúde será concedida a pedido ou ex-offício.

§ 1º - Em qualquer dos casos é indispensável à inspeção médica.

§ 2º - O profissional do magistério que se recusar a se submeter à inspeção médica será punido com pena de suspensão, que cessará tão logo se verifique a inspeção.

§ 3º - Sempre que possível, o exame, para concessão de licença pra tratamento de saúde, será feito por intermédio do quadro funcional do Município de Cruzeiro do Iguaçu.

§ 4º - O atestado ou laudo passado por médico ou junta médica, só produzirá efeito depois de homologado pelo serviço de saúde do Município de Cruzeiro do Iguaçu.

§ 5º - As licenças superiores a quinze (15) dias dependerão do exame do servidor por junta médica, isto é, perícia médica, junto ao INSS.

**Art.43** - Considerando apto em exame médico, o profissional do magistério reassumirá o exercício, sob pena de se apurarem com faltas os dias de ausência.

**Parágrafo Único** - No curso da licença poderá o servidor requerer o exame médico, caso se julgue em condições de reassumir o exercício.

**Art.44** - A licença a servidor acometido de tuberculose ativa, alienação mental, neoplasia irreversível e incapacitante, cardiopatia grave, doença de Parkinson, espondiloartrose anquilosante, nefropatia grave, estados avançados de Paget (osteíte deformante), AIDS, será concedida com base nas conclusões da medicina especializada, quando o exame médico não concluir pela concessão imediata da aposentadoria, através do INSS.

**Art.45** - A licença para tratamento de saúde será concedida com remuneração integral, pelo prazo de até quinze dias, mediante ato próprio do Poder Executivo Municipal, sendo que o prazo que exceder os primeiro quinze dias, que é do empregador, passa para o INSS, observadas as exigências do referido órgão.

**Art.46** - No curso da licença, o servidor abster-se-á de exercer qualquer atividade remunerada ou mesmo gratuita, quando esta seja em caráter contínuo, sob pena de cassação imediata da licença, com perda total da remuneração correspondente ao período já gozado e suspensão disciplinar, em ambos os casos.

### **A LICENÇA À GESTANTE**

**Art.47** - À servidora gestante serão concedidos 180 (cento e oitenta) dias consecutivos de licença, nos termos do art.7º, inciso XVIII da Constituição Federal, mediante atestado médico.

**Parágrafo Único** - A licença será concedida a partir do 8º (oitavo) mês de gestação, salvo prescrição médica contrária.

**Art.48** - Se a criança nascer prematuramente, antes de ser concedido à licença, o início desta se contará a partir do prazo da data do parto, de acordo com as normas do INSS.

### **DA LICENÇA PARA TRATAR DE INTERESSES PARTICULARES**

**Art.49** - O servidor estável poderá obter licença sem vencimentos, para tratar de interesses particulares, pelo prazo máximo de 01 (um) ano.

§ 1º - O requerente aguardará, em exercício, a concessão da licença, sob pena de demissão por abandono ao cargo.

§ 2º - Será negada a licença, num prazo máximo de 30 (trinta) dias quando for inconveniente aos interesses do serviço público municipal.

**Art.50** - A licença de que trata o constante do artigo anterior, será por um ano, sendo que uma nova licença, somente com interstício de cinco (5) anos.

**Art.51** - O profissional do magistério poderá a qualquer tempo desistir da licença, mediante requerimento, solicitando o retorno ao trabalho, ficando, portanto a critério da administração.

**Art.52** - Quando o interesse do serviço exigir, a licença poderá ser cassada, a juízo do Prefeito Municipal.

**Parágrafo Único** - Cassada a licença o profissional do magistério terá até 15 (quinze) dias pra reassumir o exercício, após a divulgação pública do ato.

**Art.53** - O profissional do magistério ou servidor efetivo, cujo cônjuge for funcionário federal ou estadual e tiver sido mandado servir, ex-offício, em outro

ponto do território nacional, ou no estrangeiro, terá direito à licença sem vencimentos, pelos prazos e condições estipulados nesta Sub-Seção.

**Parágrafo Único** - A licença será concedida mediante pedido, devidamente instruído.

### **DA LICENÇA - PRÊMIO**

**Art.54** - O profissional de magistério que permanecer, exclusivamente no Município de Cruzeiro do Iguaçu, em exercício durante 05 (cinco) anos ininterruptos, adquire direito à licença-prêmio de 90 (noventa) dias de cargo.

**§ 1º** - Perderá o direito à licença- prêmio:

**I** - O profissional do magistério que durante o período aquisitivo da licença-prêmio, faltar sucessiva ou alternadamente, 10 (dez) dias ou mais ao serviço.

**II** - O profissional do magistério que, durante o período aquisitivo da licença-prêmio, sofrer qualquer penalidade administrativa prevista nesta Lei.

**III** - Gozado licença.

**a)** - Para tratamento de saúde, por prazo superior a 240 (duzentos e quarenta) dias, consecutivos ou não;

**b)** - Para tratar de interesses particulares, por prazo superior a 30 (trinta) dias.

**§ 2º** - Para efeito deste Artigo, o período da aquisição contar-se-á a partir do início do exercício.

**§ 3º** - Durante o período da licença-prêmio, o servidor perceberá o vencimento, adicional por tempo de serviços e salário-família a que tiver direito.

**Art.55** - O profissional do magistério em disponibilidade, não sofrerá prejuízo de seus vencimentos, o direito à licença-prêmio e demais direitos assegurados na legislação, durante o tempo em que permanecer em disponibilidade.

**Art.56** - O profissional do magistério aguardará, em exercício, a concessão da licença, cuja definição deverá ocorrer no prazo máximo de 30 (trinta) dias, e será concedida de acordo com a disponibilidade da Secretaria Municipal de Educação.

### **SECÃO - XIV**

#### **DO ENQUADRAMENTO**

**Art.58** – O poder Executivo Municipal, respeitado as disposições do art. 11 e seus incisos, fará o enquadramento dos professores, titulares do cargo de

professor de acordo com a habilitação profissional nos correspondentes níveis constantes dos Anexos II e III desta Lei.

§ 1º - O enquadramento do titular do cargo de professor na tabela de vencimentos, previsto no caput deste artigo, dar-se-á respeitando a data de admissão do professor, resguardando o direito dos professores que realizam 2 (dois) concursos para o cargo de Professor, considerando para cada 02 (dois) anos de efetivo exercício do magistério municipal, avanço de uma referência salarial na tabela de vencimento anexo III, parte integrante desta Lei.

§ 2º - No ato do enquadramento o professor deverá apresentar documentação comprobatória de sua formação de conclusão de acordo com o Anexo III, parte integrante desta Lei.

§ 3º - O professor que no ato do enquadramento sentir-se prejudicado terá o prazo de 30 (trinta) dias para recorrer da decisão tomada, apresentando documentação ao contraditório.

§ 4º - Após a data citada no parágrafo anterior, o professor só poderá solicitar a mudança de nível após o final da primeira avaliação de desempenho.

## **SECÇÃO - XV**

### **DA CEDÊNCIA**

**Art.59** – Cedência é o ato pelo qual o professor (a) é posto a disposição de entidade ou órgão de outra administração pública.

§ 1º - A cedência poderá ocorrer com ou sem ônus para o órgão cedente e será concedida mediante solicitação ao Chefe do Poder Executivo, com prazo de um ano, renovável anualmente a interesse das partes.

§ 2º - A cedência ou cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício para as promoções.

## **CAPÍTULO – III**

### **Dos Diretores de Estabelecimento de Ensino:**

**Art. 60** - A indicação do professor ou demais profissionais da educação, para a direção de Estabelecimento de Ensino, far-se-á mediante eleição direta, dentre candidatos habilitados.

**Art. 61** - O Prefeito Municipal baixará, mediante Decreto, instruções que se fizerem necessárias à realização das eleições para direção de Estabelecimento de Ensino.

## **CAPÍTULO - IV**

### **DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art.62** – O Município aplicará no mínimo 60% (sessenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério, na remuneração do magistério, nos termos que assegura a Lei Federal nº 9.424/96 e suas alterações posteriores.

**Parágrafo Primeiro** – O Município contabilizará os pagamentos relativos aos profissionais que atuem na Educação Infantil, no montante dos 40% (quarenta por cento), dos recursos proveniente do Fundo de Manutenção e Valorização do Ensino Fundamental.

**Parágrafo Segundo** – Um percentual, de até 5% (cinco por cento) da parcela de recursos de que trata o caput deste artigo, será utilizado, durante o prazo máximo de cinco anos, em programas de capacitação de professores.

**Parágrafo Terceiro** – Não serão permitidos incorporações de quaisquer gratificações por funções dentro ou fora do sistema de ensino aos vencimentos e proventos de aposentadoria.

**Art.63** – Os profissionais da educação em efetivo exercício, quando da publicação desta lei e, devidamente enquadrados no Plano de Cargos, Carreira, Remuneração e Valorização do Magistério, contemplados na Lei Municipal nº 207/98 de 13-07-98, permanecem com os direitos dela constantes.

**Art.64** – O dia do Professor - 15 de outubro - será assinalado como dia de solenidade visando proporcionar a confraternização do profissional do magistério, sempre que possível, realizadas através de entidades reconhecidas pelo Poder Público.

**Art. 65** – O Município assegurará:

**I** - Os limites recomendados pelas normas pedagógicas, para locação de alunos nas classes;

**II** - Estímulo à vida associativa e recreativa dos professores, bem como aos demais profissionais da educação através de suas associações de classe.

**Art.66** – As classes serão compostas de no mínimo 25 alunos por turno e de no máximo 35 alunos;

**Art.67** – Inexistindo o número de alunos suficiente à manutenção das turmas que justifiquem o seu funcionamento, o professor e demais profissionais da educação, serão remanejados para outro estabelecimento que exista vaga.

## DISPOSIÇÕES FINAIS

### REQUISITOS PARA PROVIMENTO DE CARGOS:

**Art.68** - O ingresso no magistério dar-se-á por concurso público de provas e títulos, para todas as áreas correspondentes à educação infantil e do ensino fundamental.

**Art.69** – Das atribuições dos cargos:

**Parágrafo Primeiro** - Docência na educação básica, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

- a) - Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- b) - Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- c) - Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- d) - Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menos rendimento;
- e) - Ministras os dias letivos e horas atividades estabelecidas;
- f) - Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional pedagógico;

**Parágrafo Segundo** - Atividades de suporte pedagógico direto à docência na educação básica, voltadas para planejamento, administração, supervisão, orientação e inspeção escolar, incluindo, entre outras as seguintes atribuições:

- a) - Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da escola;
- b) - Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da escola, tendo em vista o compromisso em atingir seus objetivos pedagógicos;
- c) - Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas;
- d) - Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada docente;
- e) - Promover a articulação com as famílias e a comunidade, criando processo de integração da sociedade com a escola;

f) - Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a proposta pedagógica da escola;

g) - Coordenar, no âmbito da escola, as atividades de planejamento, avaliação desenvolvimento profissional;

h) - Elaborar estudos, levantamentos quantitativos e qualitativos indisponíveis ao desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino.

i) - Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema de ensino e da escola em relação ao aspecto pedagógico, administrativo do pessoal e recursos materiais.

**Art.70** – A cedência para outras funções fora do sistema municipal de ensino só será admitida sem ônus para este, observada, quando houver legislação específica para o caso.

**Art.71** – O Poder Executivo baixará Decreto no prazo de noventa (90) dias da aprovação desta Lei, normas complementares, se necessários, para proceder aos ajustes que se fizerem necessário.

**Art.72** – Revogadas as disposições em contrário e, em especial a Lei nº **507/2007** de **12/12/2007**, a presente Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

**Gabinete do Prefeito Municipal de Cruzeiro do Iguaçu - Estado do Paraná, aos dez dias do mês de abril do ano de dois mil e doze.**

**DILMAR TÚRMINA**  
**PREFEITO**

Registre-se e Publique-se.

**JOSÉ NILTON DE SOUZA**  
**SEC. MUN. DA ADMINISTRAÇÃO**

