

LEIS QUE REGULAMENTAM O PROCESSO DE PROGRESSÃO VERTICAL

➡ **DECRETO Nº 1452/2010 - "REGULAMENTA A PROGRESSÃO VERTICAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.**

Art. 3º Para fazer jus à progressão vertical, o integrante do magistério deverá obrigatoriamente alcançar percentual mínimo de 75% (setenta e cinco por cento) na última avaliação de desempenho realizada, elevando um nível; bem como comprovar através de documentação autenticada em cartório, o total de 60 horas em cursos de aperfeiçoamento na área do magistério, para elevar mais um nível.

§ 1º Caso o servidor cumpra apenas 01(um) dos itens exigidos no presente artigo, o servidor elevará apenas 01(um) nível vertical na tabela salarial vigente;


§ 2º É permitida a acumulação para contagem da carga horária dos cursos de aperfeiçoamento, desde que os mesmos alcancem, no mínimo, 08 (oito) horas;

§ 3º Nas situações em que a carga horária exceder o total de horas exigidas para progressão, a diferença irá compor um banco de horas a ser utilizado na próxima progressão, tornando-se inválido posteriormente;

§ 4º Serão aceitos os cursos concluídos no interstício de 24 (vinte e quatro) meses que antecedem a Progressão, expedidos por instituições de ensino e/ou Órgãos administrativos de sistema de ensino reconhecidos pelo Ministério da Educação;

§ 5º As declarações de conclusão de curso só serão aceitas, após validação junto ao órgão emissor, pela Secretaria Municipal de Educação e Ensino Integral.

Art. 6º Caberá a Diretora de estabelecimento de ensino o encaminhamento das avaliações de desempenho e das fotocópias autenticadas dos certificados de cursos dos seus profissionais considerados aptos para a progressão vertical, em requerimento específico via Protocolo Geral, dirigido a Secretaria Municipal de Recursos Humanos.

 **DECRETO Nº 4165/2016 - "ESTABELECE NORMAS GERAIS PARA A REALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL DE PARANAGUÁ"**

Art. 5º Para subsidiar o processo de avaliação de desempenho dos servidores no âmbito da educação, é possível utilizar vários documentos sistematicamente produzidos no cotidiano escolar, tais como: registros de frequência dos profissionais, rendimento escolar, diários de classe, fichas de avaliação dos alunos, atas de reuniões, atas dos conselhos de classe, registros de ocorrências, relatórios de participação dos profissionais em projetos, pesquisas, cursos de atualização, aperfeiçoamento, entre outros relacionados.

Art. 6º Para fins de realização da avaliação de desempenho deverão ser compostos comitês avaliadores conforme descrição abaixo:

I - Para os servidores em exercício nas escolas municipais, com exceção do diretor, será formado 01(um) comitê avaliador em cada uma delas, responsável pela avaliação dos servidores que lá estiverem lotados, sendo composto por 01(um) representante da Direção, 01(um) representante eleito da equipe pedagógica e 02 representantes eleitos do quadro de docentes.

II - Para os servidores em exercício nos centros municipais de educação infantil, com exceção do diretor, será formado 01(um) comitê avaliador em cada um deles, responsável pela avaliação dos servidores que lá estiverem lotados, sendo composto por 01(um) representante da Direção e 03(três) representantes eleitos da equipe pedagógica e/ou corpo docente

III - Para os servidores em exercício na Secretaria Municipal de Educação, diretores de unidades escolares e demais servidores, será formado 01(um) comitê avaliador dentro da Secretaria Municipal de Educação, responsável pela avaliação destes, formado por 01(um) superintendente ou diretor de departamento atuante na área pedagógica, 01(um) representante eleito entre os diretores das unidades escolares e 02(dois) representantes eleitos da equipe técnica pedagógica da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 7º Para fins de realização da escolha dos representantes mencionados no artigo anterior, deverá haver comunicação prévia com pelo menos 03(dia) úteis de antecedência a todos os servidores lotados na respectiva unidade escolar, com o registro obrigatório através de ata.

Art. 8º O processo de escolha, mencionado no artigo anterior, será realizado entre os pares de forma transparente, democrática e documentalmente registrado em ata.

Art. 12 A avaliação de desempenho será processada em formulário específico, conforme abaixo:

- a) Anexo I: Professores, Educadores Infantis e Monitores atuantes em sala de aula.
- b) Anexo II: Professores, Educadores Infantis e Monitores NÃO atuantes em sala de aula, incluindo aqueles em exercício na Secretaria Municipal de Educação.
- c) Anexo III: Professores Pedagogos.
- d) Anexo IV: Diretores de Unidades Escolares.

Art. 13 O desempenho do servidor será considerado de acordo com os conceitos estabelecidos abaixo:

- a) acima do esperado: Nota no Conceito Final entre 8,0 e 10,0;
- b) atinge o esperado: Nota no Conceito Final entre 6,0 e 7,9;
- c) atinge parcialmente o esperado: Nota no Conceito Final entre 4,0 e 5,9;
- d) abaixo do esperado: Nota no Conceito Final igual ou inferior a 3,9.

Art. 14 As avaliações de desempenho realizadas serão homologadas pelos correspondentes comitês avaliadores constituídos.

Art. 15 O servidor avaliado tomará ciência do resultado por escrito, podendo interpor recurso encaminhado à Secretaria Municipal de Educação, no prazo máximo de até 03(três) dias úteis da data da ciência.



DECRETO Nº 1452/2010 - "REGULAMENTA A PROGRESSÃO VERTICAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL."

Art. 4º Não terá direito à progressão vertical o servidor que se enquadrar em qualquer um dos impedimentos previstos nos artigos 47 e 48 da lei complementar nº 113/2009 e suas alterações, ou deixar de cumprir o exigido no artigo anterior.

Art.14 As avaliações de desempenho realizadas serão homologadas pelos correspondentes comitês avaliadores constituídos.

Art.15 O servidor avaliado tomará ciência do resultado por escrito, podendo interpor recurso encaminhado à Secretaria Municipal de Educação, no prazo máximo de até 03(três) dias úteis da data da ciência.

Art. 47 Perderá o direito à progressão vertical, o integrante do magistério que durante os 02 (dois) exercícios anteriores ao da concessão da progressão: (Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2010)

III - faltar ao serviço sem justificativa, por 02 (dois) dias, contínuos ou não, anualmente;

V - Permanecer em licença para tratamento de saúde, por prazo igual ou superior a 90 (noventa) dias, salvo se apresentar laudo médico que comprove doença que exija tratamento contínuo, passível de análise pela perícia médica do município e comissão especial de progressão de nível; (Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2010)

VIII - afastar-se para concorrer a cargo eletivo sujeito à legislação eleitoral, por prazo igual ou superior a 90 (noventa) dias;

XI - estiver em Estágio Probatório; (Redação dada pela Lei Complementar nº 116/2010)

XII - estiver em licença para tratar de interesses particulares por período igual ou superior a 90 dias. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 116/2010)

Art.48. O profissional do magistério em estágio probatório, aposentado, colocado à disposição de outra Secretaria ou órgão, em atividades que não componham a política pública intersectorial educação/ esporte/ cultura/ assistência social, em licença para tratar de interesses particulares, entre outras condições previstas nesta lei, não tem direito à progressão vertical ou horizontal enquanto estiver nessa condição. (Redação dada pela Lei Complementar nº 280/2022).

