ESTADO DO PARANÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE PIRAQUARA

SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO
LEI Nº 2.022/2020

Altera e acrescenta dispositivos à Lei Municipal nº 1.691/2017, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores da Educação Escolar Pública do Município de Piraquara – Paraná.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PIRAQUARA, Estado do Paraná, Aprovou e eu, **PREFEITO MUNICIPAL,** sanciono a seguinte Lei:
Art. 1º Altera a redação do parágrafo 2º do art. 9º da Lei Municipal nº 1691/2017, que passa a vigorar nos seguintes termos:
"(...) §2º Os níveis de que trata este artigo desdobram-se em classes escalonadas em 36 (trinta e seis) classes, designadas pelos numerais de 00 (zero) a 35 (trinta e cinco), com interstício de 2% entre as classes, associadas a critérios de avaliação da prática profissional".
Art. 2º Altera a redação do parágrafo 2º do art. 11 da Lei Municipal n° 1691/2017, que passa a vigorar nos seguintes termos:
"(...) **§2º** Os padrões de que trata este artigo desdobram-se em classes escalonadas em 36 (trinta e seis) classes, designadas pelos numerais de 00 (zero) a 35 (trinta e cinco), com interstício de 2% entre as classes, associadas a critérios de avaliação da prática profissional."
Art. 3º Altera a redação do Art. 36 e acrescenta parágrafos na Lei Municipal n° 1691/2017, que passa a vigorar nos seguintes termos:
"**Art. 36** O servidor estável da Rede Pública Municipal de Ensino será submetido à avaliação da prática anualmente, desde que tenha trabalhado efetivamente pelo período mínimo de 06 (seis) meses no decorrer do ano letivo".
§1º Excepcionalmente nos casos de licença maternidade será considerado o período mínimo de 04 (quatro) meses de efetivo trabalho no ano para que a elevação de classe aconteça.
§2º Excepcionalmente quando não for possível realizar a avaliação dos servidores da Educação no período estipulado pela Comissão Central, por motivo de licença maternidade ou licença médica, tal avaliação deverá ser realizada quando acontecer o retorno deste ao seu cargo.
§3º Quando acontecer após o mês de maio, os efeitos pecuniários da elevação de classe deverão ser retroativos a este mês, desde que o servidor tenha trabalhado efetivamente por no mínimo 06 (seis) meses no ano anterior e quando licença maternidade por no mínimo 04 (quatro) meses.
Art. 4º Altera a redação do Art. 42 e acrescenta incisos na Lei Municipal n° 1691/2017, que passa a vigorar nos seguintes termos:
"**Art. 42.** Não poderá ser elevado de classe os servidores da Educação pelos seguintes motivos".
I – Desempenho insatisfatório na avaliação da prática profissional.
II – Em licença para tratar de assuntos particulares que ultrapassem o período superior ao que consta no art.36, §3º desta lei.
III – Afastamento para servir a outro órgão ou entidade.
Art. 5º Acrescenta o parágrafo 1º do Art. 47 na Lei Municipal nº 1.691/2017, que passa a vigorar nos seguintes termos:
"§1º Para que a elevação de classe aconteça o servidor da educação deverá atingir um resultado igual ou superior a 70 pontos na avaliação da prática profissional anual.
§2º Fica garantida a progressão horizontal automática, quando o servidor completar o seu respectivo tempo de serviço para a referida progressão, desde que a Rede Municipal de Ensino não tenha efetuado o processo de avaliação para o desempenho".
Art. 6º Ficam alterados os anexos V, VI, VII, VIII e IX da Lei Municipal nº 1.691/2017, que passam a vigorar conforme anexo I da presente Lei.
Art. 7º Revogam-se as disposições em contrário.
Art. 8º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio 29 de Janeiro, Prédio Antônio Alceu Zielonka, 25 de março de 2020.

MARCUS MAURICIO DE SOUZA TESSEROLLI
Prefeito Municipal

Publicado por:
Camila de Oliveira
Código Identificador:29854495

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 26/03/2020. Edição 1977
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:
https://www.diariomunicipal.com.br/amp/