



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**LEI Nº 2.991/2020, DE 27 DE ABRIL DE 2020.**

Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções, os Planos de Carreira e de Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Coronel Vivida.

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Seção I**  
**Do Âmbito de Aplicação**

Art. 1º O Quadro de Cargos e Funções, os Planos de Carreira e de Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Coronel Vivida é instituído nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Considera-se, para fins desta Lei, como profissional do magistério, com formação determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação:

- I – o professor que desempenha atividade de docência;
- II – o professor com atuação no suporte pedagógico à docência, compreendendo direção, supervisão, orientação, planejamento e administração.

**Seção II**  
**Das Diretrizes**

Art. 2º Os Planos de Carreira e de Remuneração estabelecidos por esta Lei têm como fundamento as seguintes diretrizes:

- I – valorizar o profissional do magistério, possibilitando-lhe o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais;
- II – gerar crescimento profissional, mediante progressão remuneratória por incentivos que contemplem desempenho, atualização, aperfeiçoamento, experiência, titulação e tempo de serviço;
- III – desenvolver procedimentos de avaliação pluralizados, transparentes e participativos visando a valorizar e reconhecer o desempenho individual, por equipe e por escola municipal;
- IV – incentivar a participação em cursos e atividades de capacitação que permitam a qualificação do profissional do magistério, agregada ao exercício das competências funcionais e institucionais;
- V – motivar a progressão do grau de formação acadêmica;
- VI – valorizar e estimular a participação do profissional do magistério em ações integrativas e sociais junto à escola e ao sistema de ensino municipal;



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

VII – reconhecer e valorizar a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe, como fatores de excelência da educação;

VIII – desenvolver jornada de trabalho de vinte horas semanais, preferencialmente na mesma unidade escolar, com parte da jornada destinada ao desenvolvimento de atividades de planejamento e preparação pedagógica, bem como participação dos espaços de gestão democrática das escolas e dos sistemas de ensino;

IX – incentivar a integração das atividades educacionais às políticas nacionais e estaduais de formação para o profissional do magistério, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na rede de ensino municipal;

X – apoio técnico e financeiro, por parte do Município, visando a melhorar a qualidade de vida no trabalho e erradicar e prevenir a incidência de doenças profissionais;

XI – promover a participação do profissional do magistério na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e do sistema de ensino;

XII – estabelecer critérios objetivos para a movimentação do profissional do magistério entre as escolas, tendo como base o interesse da aprendizagem dos alunos.

Art. 3º Para efeitos desta Lei, considera-se:

I – cargo: conjunto de competências e de responsabilidades atribuídas ao Professor, mantidas as características de criação por lei, denominação própria, número certo e sistema de remuneração definido;

II – carreira: é a estrutura de promoção funcional, integrada ao cargo de professor, composta por classes;

III – promoção funcional: é a movimentação do professor, horizontalmente, de uma classe para a subsequente, no mesmo cargo;

IV – progressão funcional: a movimentação do professor de um grau para outro, conforme agregação de títulos relacionados à formação educacional;

V – competência: conjunto de atribuições relacionadas ao conhecimento, à habilidade e à atitude a ser desenvolvida pelo titular do cargo, a partir do planejamento estratégico da Secretaria de Educação, tendo em conta o constante aprimoramento da ação educativa e qualificação da rede municipal de ensino;

VI – desconformidade: é a ação ou omissão do professor, no ambiente da escola ou da Secretaria de Educação, que configure anormalidade administrativa, funcional, pedagógica, operacional ou relacional, envolvendo alunos, colegas, direção, pais ou escola.

Art. 4º Os servidores providos nos cargos e funções do Quadro de Cargos e de Funções do Magistério do Município de Coronel Vivida sujeitam-se ao Regime Jurídico Estatutário, estabelecido em Lei Municipal.

**CAPÍTULO II**  
**DO QUADRO DE CARGOS E DE FUNÇÕES DO MAGISTÉRIO**

Art. 5º O Quadro de Cargos e de Funções do Magistério Público é composto pelos seguintes cargos e funções:



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

- I – 200 cargos de professor;
- II – 15 cargos de diretor de escola;
- III – 20 funções de coordenador pedagógico escolar.

§ 1º As competências funcionais dos cargos e funções constam no Anexo I desta Lei.

§ 2º A definição da área de atuação dos profissionais do magistério será realizada por decreto, de acordo com a necessidade de atendimento à rede municipal de ensino.

### CAPÍTULO III DA GESTÃO DE PESSOAL

#### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 6º Os Profissionais do Magistério Público do Município de Coronel Vivida adotarão, no âmbito de sua atuação, modelo de gestão orientado para o alcance da eficiência da ação educativa, da qualificação continuada, do fortalecimento e da pluralização do conhecimento institucional.

Art. 7º A gestão por competência dar-se-á no âmbito da rede de ensino municipal, considerando o alcance combinado de objetivos estrategicamente definidos pelo profissional do magistério em conjunto com a direção de escola e com a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

#### Seção II Do Recrutamento e da Seleção

Art. 8º O recrutamento para o cargo de Professor será realizado para Educação Infantil e Ensino Fundamental e far-se-á na primeira classe, mediante concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade da atividade de magistério.

Parágrafo único. As provas de que trata este artigo terão conteúdo teórico, com metodologia definida em edital, considerando a exigência de habilitação, o ambiente de sala de aula e a integração na rede de ensino.

Art. 9º O concurso público para o cargo de Professor será realizado para atuação nas áreas de Educação Infantil e Ensino Fundamental do primeiro ao quinto ano, com exigência mínima de habilitação:

- I – a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia; ou
- II – a formação em curso Normal Superior; ou
- III – a formação em Ensino Médio, na modalidade Formação de Docentes da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental/Normal, e Curso Superior de Licenciatura Plena.

Art. 10. Quando do ingresso do Professor, considerando sua classificação e a ordem de chamada, a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, visando melhor



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

atender o interesse público e observados os critérios de necessidade e oportunidade, determinará sua lotação junto a uma determinada escola.

Parágrafo único. A lotação do Professor poderá ser modificada caso não haja adaptação na escola, ou por necessidade de suprir remanejamento, para melhor atender o interesse público.

Art. 11. O provimento do cargo de confiança de Diretor de Escola dar-se-á por nomeação do Prefeito, observada a participação da comunidade escolar no processo de escolha, conforme lei específica.

Parágrafo único. Para ser nomeado para o cargo de Diretor de Escola necessário que a pessoa ocupe o cargo de Professor, já tenha declarada a sua estabilidade e atenda demais requisitos estabelecidos na lei específica.

**Seção III**  
**Do Estágio Probatório**

Art. 12. O estágio probatório do professor, sem prejuízo dos critérios gerais estabelecidos na Lei do Estatuto do Servidor Público, observará os itens que seguem:

- I – o perfil administrativo;
- II – o perfil pedagógico, considerando:
  - a) o plano de ensino;
  - b) o processo de ensino e aprendizagem.

§ 1º Os itens decorrentes do inciso I serão examinados pelo diretor da escola onde o professor está lotado.

§ 2º Os itens decorrentes do inciso II serão examinados pelo Coordenador Pedagógico da escola onde o professor está lotado e pelo responsável pelas atividades pedagógicas da Secretaria de Educação, Cultura e Desporto.

§ 3º Nas escolas onde não houver Coordenador Pedagógico, as avaliações serão realizadas pelo Diretor em conjunto com o responsável pelas atividades pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 4º Os professores lotados na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, no exercício de funções de magistério, serão avaliados pelo responsável pelo Departamento, em conjunto com o Secretário.

Art. 13. A Ficha de Avaliação para a verificação de cada um dos critérios definidos no art. 12, inclusive quanto as suas variações metodológicas, será definida em decreto e observará a seguinte valoração:

- I – avaliação do perfil administrativo: trinta por cento;
- II – avaliação do perfil pedagógico: cinquenta por cento;
- III – autoavaliação, realizada sob a forma de parecer descritivo, a partir de cada um dos critérios constantes neste artigo: vinte por cento.

§ 1º As avaliações especiais do estágio probatório serão realizadas a cada quadrimestre, contados a partir do ingresso do servidor no exercício do cargo, mediante o preenchimento das fichas de avaliação, nos termos estabelecidos no regime jurídico e respectivo regulamento.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

§ 2º Os resultados apurados serão processados e integrados, inclusive com a autoavaliação, a fim de aplicar os pesos indicados nos incisos deste artigo, produzindo a nota do professor.

§ 3º A apuração e divulgação do resultado das avaliações especiais do estágio probatório de cada professor, inclusive, quando for o caso, no que se refere à análise e julgamento das razões de recurso, é atribuição da Comissão de Gestão de Carreira, cujo funcionamento e demais competências são definidas no art. 40 desta Lei.

§ 4º O professor será aprovado no estágio probatório se sua média de desempenho, em cada um dos perfis referidos no art. 12, for igual ou superior a 70% (setenta por cento).

**Seção IV**  
**Do Desenvolvimento na Carreira**

Art. 14. O desenvolvimento do professor na carreira é constituído pela promoção funcional junto às classes de referência, compostas em número de vinte e da progressão por grau de titulação, em número de quatro, a partir dos critérios definidos nesta Lei.

Art. 15. Todo o cargo situa-se inicialmente na primeira classe – Classe “A” – e a ela retorna quando vago.

**Seção V**  
**Da Promoção de Classe**

Art. 16. Para promoção de classe, o professor deve atingir 504 (quinhentos e quatro) pontos, dentre 720 (setecentos e vinte) pontos possíveis, a cada intervalo mínimo de dois anos, entre as classes, considerando os critérios de desempenho de funções de magistério, qualidade, conhecimento e tempo de serviço no magistério público, na proporção definida nos arts. 17 a 19 desta Lei.

Parágrafo único. A cada avanço de classe, a contagem dos pontos é zerada, abrindo novo ciclo de promoção funcional.

**Subseção I**  
**Da Promoção pelo Critério de Desempenho de Funções de Magistério**

Art. 17. Para fins de promoção de classe, quanto ao critério relacionado ao desempenho de funções de magistério, observar-se-á:

I – assiduidade e pontualidade, conforme os seguintes parâmetros:

- a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;
- b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;
- c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;
- d) três ou mais desconformidades: não pontua.

II – polidez e cortesia no trato com alunos, pais, funcionários da escola e colegas professores, funcionários da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e demais colegas, conforme os seguintes parâmetros:



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

- a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;
- b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;
- c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;
- d) três ou mais desconformidades: não pontua.

III – participação em reuniões pedagógicas, reuniões com pais, conselhos de classe, projetos, programas e festividades promovidas pela escola e/ou Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, considerando os seguintes parâmetros:

- a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;
- b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;
- c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;
- d) três ou mais desconformidades: não pontua.

IV – participação em grupos de estudos, congressos, seminários e atividades de formação complementar desenvolvidas pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação, Educação, Cultura e Desporto, conforme os seguintes parâmetros:

- a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;
- b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;
- c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;
- d) três ou mais desconformidades: não pontua.

V – disciplina e acatamento às normas e regras constituídas, conforme os seguintes parâmetros:

- a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;
- b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;
- c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;
- d) três ou mais desconformidades: não pontua.

VI – quanto à proporção da efetiva frequência:

- a) duzentos dias letivos ou mais: 120 (cento e vinte) pontos;
- b) de cento e noventa e um a cento e noventa e nove dias letivos: 90 (noventa)

pontos;

- c) de cento e oitenta e um a cento e noventa dias letivos: 70 (setenta) pontos;
- d) de cento e setenta e um a cento e oitenta dias letivos: 30 (trinta) pontos;
- e) menos de cento e setenta dias letivos: não pontua.

§ 1º No caso do inciso VI, não serão considerados como dias letivos efetivamente cumpridos:

- I – faltas justificadas;
- II – faltas não justificadas; e
- III – licenças.

§ 2º O professor que estiver lotado na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto terá computado como dias letivos, para fins do inciso VI deste artigo, os dias de efetivo exercício.

§ 3º O controle, quanto à confirmação dos critérios definidos neste artigo, é de responsabilidade da escola na qual o professor está lotado, cabendo ao respectivo diretor, nos prazos e nas condições definidas em decreto, informá-las à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, a fim de proceder ao registro.

§ 4º No caso de o professor estar lotado na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, o controle, quanto à confirmação dos critérios definidos neste artigo, é de responsabilidade da própria Secretaria, a quem compete proceder ao registro.



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

§ 5º Por ano de exercício o servidor professor poderá atingir até 160 (cento e sessenta) pontos, sendo que sua pontuação será parcialmente computada e acumulada, podendo, ao todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar, neste critério, 320 (trezentos e vinte) pontos.

### Subseção II Da Promoção pelo Critério Qualidade

Art. 18. Para fins de promoção de classe, quanto ao critério relacionado à qualidade do processo de ensino e aprendizagem, observar-se-á:

I – quanto ao trabalho individual do professor docente:

- a) desenvolvimento do plano de ensino;
- b) aprimoramento do processo de ensino e aprendizagem;

II – quanto ao trabalho individual do professor, enquanto no desempenho de funções de magistério, que não as funções docentes:

- a) desenvolvimento de projetos de caráter técnico-administrativo-pedagógicos, conforme sua área de atuação;
- b) desenvolvimento de ações com o objetivo de cumprir e fazer cumprir o Plano Municipal de Educação, a proposta político-pedagógica e o regimento escolar.

III – quanto ao trabalho institucional:

- a) progressão de índices, por escola, a partir do projeto político-pedagógico proposto;
- b) progressão de índices, municipais, a partir das metas e estratégias estabelecidas no plano municipal de ensino;
- c) reconhecimentos e premiações externos, públicos e/ou privados, quanto à qualidade de ensino das escolas e da rede de educação.

§ 1º O sistema de avaliação integra o ciclo anual da gestão da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e tem como pressupostos as diretrizes e os objetivos institucionais, definidos no planejamento estratégico do órgão.

§ 2º A metodologia, a definição do indicador de desenvolvimento e os objetivos individuais, referidos no inciso I do *caput* deste artigo, serão definidas, anualmente, pelo diretor, em conjunto com o professor, compondo o plano de trabalho individual, com validação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 3º A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto editará regulamento indicando os índices que serão observados para aplicação das alíneas “a” e “b” do inciso II do *caput* deste artigo.

§ 4º Para o professor lotado na Secretaria de Educação, Cultura e Desporto, no desempenho de funções de magistério, a metodologia, a definição do indicador de desenvolvimento e os objetivos individuais, referidos no inciso II do *caput* deste artigo, serão definidas, anualmente, pelo Secretário, em conjunto com o professor, compondo o plano de trabalho individual.

§ 5º A metodologia, a definição do indicador de desenvolvimento e os objetivos institucionais, referidos no inciso III do *caput* deste artigo, serão definidas, anualmente, pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto em conjunto com o diretor de escola, compondo o plano de trabalho institucional, com validação pelo Prefeito.



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

§ 6º Os critérios de avaliação devem ser clara e objetivamente definidos, com anuência dos integrantes dos planos de que tratam os §§ 2º, 3º, 4º e 5º deste artigo, sobre as condições técnicas, operacionais, prazos e qualidade laboral, para o alcance dos fins pactuados.

§ 7º A realização dos objetivos definidos nos planos de que tratam este artigo determinará a seguinte pontuação para a carreira:

I – plano de trabalho individual: 80 (oitenta) pontos;

II – plano de trabalho institucional: 80 (oitenta) pontos.

§ 8º O professor em exercício da atividade de direção e coordenação pedagógica escolar, no que se refere à aplicação deste artigo, terá sua pontuação verificada apenas quanto ao plano de trabalho institucional que, neste caso, será de cento e sessenta pontos.

§ 9º Por ano de exercício o servidor professor poderá atingir até 160 (cento e sessenta) pontos, sendo que a pontuação prevista nos §§ 7º e 8º deste artigo será parcialmente computada e acumulada, podendo, ao todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar, neste critério, 320 (trezentos e vinte) pontos.

### Subseção III

#### Da Promoção pelo Critério Conhecimento

Art. 19. Para fins de promoção de classe, quanto ao critério conhecimento, observar-se-á:

I – produção intelectual, mediante publicações técnicas:

a) com abordagem geral, vinculada à educação inserida no contexto nacional: 5 (cinco) pontos;

b) com abordagem geral, vinculada à educação inserida no contexto local: 10 (dez) pontos;

II – participação em eventos vinculados à educação que não os desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto ou pela escola, comprovada com validação, mediante certificação de participação e de frequência: 1 (um) ponto por hora/aula;

III – participação em grupos de estudos vinculados às universidades ou outras entidades de ensino, validados mediante certificação: 10 (dez) pontos por grupo de estudo;

IV – participação em pesquisa de campo ou em atividade integrativa, envolvendo o sistema municipal de ensino, validado mediante certificação: 10 (dez) pontos por pesquisa;

V – participação em projetos especiais sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto: 10 (dez) pontos por projeto.

§ 1º As atividades referidas nos incisos deste artigo serão validadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, em vez única, desde que comprovadamente concluídas até trinta de novembro de cada ano.

§ 2º Por ano de exercício o servidor professor poderá atingir até 40 (quarenta) pontos, sendo que a pontuação prevista neste artigo será parcialmente computada e acumulada, podendo, ao todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar, neste critério, 80 (oitenta) pontos.

### Subseção IV



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**Das Regras para Promoção**

Art. 20. Mediante o alcance de 504 (quinhentos e quatro) pontos, dentre 720 (setecentos e vinte) possíveis, em um espaço mínimo de dois anos, a mudança de classe dar-se-á de forma automática, a partir do mês seguinte ao término do respectivo ciclo de pontuação.

Art. 21. Caso o professor não obtenha a pontuação necessária para promoção no prazo definido no art. 16 desta Lei, seus pontos permanecerão ativos até alcançar o número de 504 (quinhentos e quatro), quando reiniciará novo período de promoção.

Art. 22. O professor que não alcançar 504 (quinhentos e quatro) pontos, em seis anos, terá sua promoção funcional assegurada a partir de janeiro do ano subsequente, reiniciando novo ciclo.

Art. 23. Para cada professor haverá uma planilha de carreira, contendo os dados funcionais e a soma anual e discriminada dos pontos referentes à promoção por desempenho de funções de magistério, qualidade, conhecimento e tempo de serviço de funções de magistério.

Parágrafo único. O professor terá acesso pleno, para consulta, na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, aos pontos já registrados e somados até o ano anterior.

Art. 24. As classes são identificadas pelas letras "A" a "T", sendo que todo o professor inicia sua carreira na Classe "A".

Parágrafo único. A Classe "A", primeira classe da carreira, equivalerá ao estágio probatório e será considerada concluída mediante a respectiva aprovação do professor, nos termos dos arts. 12 e 13 desta Lei.

Art. 25. São elementos de redução de pontuação na carreira:

I – penalidade disciplinar de advertência, aplicada mediante procedimento que assegure o contraditório e a ampla defesa: menos 60 (sessenta) pontos;

II – penalidade disciplinar de suspensão, ainda que convertida em multa, aplicada mediante procedimento que assegure o contraditório e a ampla defesa: menos 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. O registro dos elementos de redução de pontos previstos neste artigo somente será feito após o término do processo administrativo disciplinar ou da sindicância e publicação da penalidade.

Art. 26. A contagem de pontos, para fins de promoção funcional, nos termos desta Lei, é suspensa nos casos de lotação em órgão não integrante do sistema de ensino, licenças, afastamentos legais, cedência, permuta.

**Seção V**

**Da Progressão por Grau de Titulação**



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

Art. 27. A progressão por titulação dar-se-á junto aos Graus, compostos em número de quatro, a partir dos critérios definidos nesta Lei.

Art. 28. O Grau inicial da carreira será o "I" e corresponderá à escolaridade definida em lei para provimento do cargo.

Art. 29. O professor poderá adquirir três progressões por titulação, Graus "II", "III" e "IV", respectivamente.

Art. 30. A progressão por titulação constitui a linha de habilitação do professor em curso reconhecido pelo Ministério de Educação e será considerado na seguinte escala:

I – grau I: escolaridade definida para provimento do cargo;

II – grau II: escolaridade para pós-graduação, nível de especialização, com aderência à área de educação;

III – grau III: escolaridade para pós-graduação, nível de mestrado, com aderência à área de educação;

IV – grau IV: escolaridade para pós-graduação, nível de doutorado, com aderência à área de educação.

§ 1º A progressão por grau de titulação é automática e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que a certificação de conclusão de curso for apresentada e protocolada junto à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 2º A certificação de conclusão de curso deve ser comprovada mediante a apresentação de documento original ou cópia autenticada.

§ 3º É condição para a progressão por grau de titulação a conclusão do estágio probatório.

### Seção VI Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 31. Após cada 5 (cinco) anos de serviço prestado ao município, a partir do provimento em cargo efetivo, o servidor terá direito a um adicional, cada um no valor equivalente a 3,5% (três vírgula cinco) por cento do vencimento básico do cargo (Classe "A", Nível "I"), os quais se incorporam na remuneração.

Parágrafo único. Será contado, para fins de avanço, o tempo durante o qual o servidor efetivo estiver no exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança no município, assim como todos os afastamentos legalmente considerados como efetivo exercício.

Art. 32. O adicional por tempo de serviço terá vigência a partir do mês seguinte àquele em que o servidor completar cada período aquisitivo exigido.

Parágrafo único. O avanço será implementado pela Administração sem necessidade de requerimento do servidor, com base no termo de vigência previsto neste artigo, ressalvando-se a aplicação das causas de suspensão e interrupção do período aquisitivo, previstas nos arts. 33 e 34.

Art. 33. Suspendem a contagem do tempo para fins de avanço:



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

- I – as licenças e afastamentos sem direito a remuneração;
- II – os auxílios-doença, no que excederem de trinta dias, mesmo quando em prorrogação, exceto os decorrentes de acidente em serviço;
- III – as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família.

Art. 34. Fica prejudicado o merecimento, acarretando a interrupção da contagem do tempo de exercício para fins de avanço, sempre que o servidor:

- I – somar duas penalidades de advertência;
- II – sofrer pena de suspensão disciplinar;
- III – completar cinco faltas injustificadas ao serviço;
- IV – somar vinte atrasos injustificados de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada.

Parágrafo único. Sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas no *caput* deste artigo, iniciar-se-á nova contagem para fins do tempo exigido para aquisição de adicional por tempo de serviço.

### CAPÍTULO IV DA CARGA HORÁRIA E JORNADA DE TRABALHO

Art. 35. A carga horária do cargo de Professor é de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º É assegurado ao professor, em exercício de função docente, um terço de sua carga horária para o desenvolvimento de atividades extraclasse, assim consideradas aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

§ 2º O tempo reservado para o desenvolvimento de atividades extraclasse deve ser cumprido na escola, ou de acordo com a proposta pedagógica de cada escola, em consonância com a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

Art. 36. Para substituição temporária de professor legalmente afastado, para suprir a falta imediata de professor concursado ou outras funções de suporte pedagógico, o professor poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar de até vinte horas semanais, em conformidade à necessidade do ensino.

§ 1º A convocação para trabalhar em regime suplementar se dará por decisão do Prefeito, formalizada por Portaria, devidamente consubstanciada em pedido fundamentado do titular da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, no qual fique demonstrada a necessidade temporária da medida.

§ 2º Pelo trabalho em regime suplementar, o professor perceberá o valor correspondente ao vencimento básico da classe inicial da carreira, observada a proporcionalidade das horas suplementadas.

§ 3º Cessada a necessidade ou a excepcionalidade que originou e justificou a convocação, a qualquer tempo e sem a necessidade de prévio aviso ao professor, será realizada a desconvocação pela autoridade competente.

§ 4º A convocação deve atender, estritamente, o período da necessidade que a originou, podendo-se estender, no máximo, até o final de cada ano letivo.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**CAPÍTULO V**  
**DAS FÉRIAS E DO RECESSO**

**Seção I**  
**Das Férias**

Art. 37. O professor tem direito a gozar, anualmente, 30 (trinta) dias de férias.  
Parágrafo único. O gozo de férias do professor deverá coincidir com o período de férias escolares.

**Seção II**  
**Do Recesso**

Art. 38. O professor tem direito, anualmente, a 15 (quinze) dias de recesso.  
Parágrafo único. O recesso será concedido preferencialmente no período de férias escolares de inverno, salvo razões de interesse público.

**CAPÍTULO VI**  
**DO APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO**

Art. 39. Aperfeiçoamento é o conjunto de procedimentos que visam a proporcionar ao professor a atualização e a valorização pessoal e profissional para a melhoria contínua da qualidade da atividade educacional e para o desenvolvimento de suas competências.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido mediante a integração do professor em programa permanente de capacitação, instituído pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto para participar de cursos internos e externos, conforme a natureza e complexidade da função de magistério e dos projetos especiais a serem desenvolvidos.

§ 2º Cabe à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto realizar diagnóstico de treinamento e de capacitação, visando a aperfeiçoar o professor, oferecendo oportunidades para realização de atividades complementares e induzindo a agregação de grau, por demanda de área.

§ 3º O professor, considerando a compatibilidade do conteúdo programático do evento com as competências próprias de sua função e com as demandas mapeadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e pela escola que ele integra, pode ser autorizado a participar de curso que contribua para seu aperfeiçoamento.

**CAPÍTULO VII**  
**DA COMISSÃO DE GESTÃO DA CARREIRA**

Art. 40. A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto instituirá a Comissão de Gestão da Carreira com o objetivo de:

I – validar o plano individual de resultados contratualizado entre os professores e as equipes diretivas das escolas o Secretaria de Educação, Cultura e Desporto, nos termos dos incisos I e II do *caput* do art. 18 desta Lei;



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

II – indicar as medidas corretivas à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, visando a compor as condições iniciais para a contratualização dos planos individuais de resultados, tendo em conta a qualidade de vida no trabalho e as condições instrumentais para o alcance dos fins pactuados;

III – rever, de ofício, a situação de professor com 180 (cento e oitenta) pontos ou menos, por ano de promoção de classe, indicando à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto medidas a serem adotadas para acompanhamento e desenvolvimento orientado;

IV – analisar e julgar os recursos contra os resultados apurados no ciclo de promoção de classe, inclusive quanto à confirmação da caracterização de desconformidades; e

V – quanto ao estágio probatório:

a) orientar os diretores e demais avaliadores sobre suas funções e atividades, inclusive, no que se refere aos elementos integrantes da metodologia de avaliação;

b) sugerir à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto minutas de Fichas para avaliação dos perfis administrativo e pedagógico, conforme referido nos arts. 12 e 13 desta Lei;

c) realizar o emparelhamento das avaliações e aplicar, em cada perfil, os pesos indicados no art. 13 desta Lei, considerando a autoavaliação e os critérios gerais definidos no Estatuto do Servidor Público;

d) atender aos avaliadores, visando a esclarecer dúvidas e determinar encaminhamentos quanto às questões suscitadas pelo professor em estágio probatório;

e) divulgar as notas do professor, em estágio probatório, no prazo de até trinta dias a contar dos prazos definidos no § 1º do art. 13 desta Lei, e julgar, quando for o caso, os respectivos recursos.

§ 1º O recurso de que trata o inciso IV, com as razões e respectivas documentações, poderá ser interposto em até quinze dias depois da ciência do registro da pontuação anual, conforme os critérios definidos nos arts. 17 a 19 desta Lei.

§ 2º Confirmada a caracterização da ação ou omissão que configurou uma desconformidade, sem referência a nomes, a Comissão de Gestão de Carreira efetuará o registro de seu conteúdo, com o fim de vincular o precedente.

§ 3º O recurso de que trata o inciso V, com as razões e respectivos documentos, poderá ser interposto em até quinze dias depois da cientificação das notas do estágio probatório, constantes na Ficha de Avaliação, conforme prevê o § 1º do art. 13 desta Lei.

Art. 41. A Comissão de Gestão de Carreira observará a seguinte composição:

I – um professor, indicado pela Associação dos Professores do município de Coronel Vivida;

II – um professor, indicado pelos diretores de escola, dentre seus pares;

III – um professor indicado pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 1º Os membros da Comissão de Gestão de Carreira terão mandato de três anos, admitida uma recondução.

§ 2º O funcionamento, as demais competências e a estrutura da Comissão de Gestão de Carreira serão definidos em regimento interno, aprovado pelo Prefeito, sob a forma de decreto.



# MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA

## ESTADO DO PARANÁ

### CAPÍTULO VIII DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

#### Seção I Das Disposições Gerais

Art. 42. A remuneração dos servidores ocupantes de cargos públicos do Quadro dos Profissionais do Magistério Municipal, além de outros estabelecidos na Constituição Federal e no Regime Jurídico dos Servidores do Município de Coronel Vivida, obedecerá aos seguintes princípios:

I – nenhum servidor público municipal poderá receber remuneração mensal inferior a 1 (um) salário mínimo conforme vigente no país;

II – nenhum servidor público municipal poderá receber remuneração mensal maior do que o valor recebido mensalmente pelo Prefeito a título de subsídio;

III – a revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais, na mesma data e sem distinção de índices e percentuais, ressalvado eventual necessidade de ajuste para cumprimento do piso nacional disposto em Lei Federal;

IV – vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal no serviço público municipal.

#### Seção II Da Escala por Classes

Art. 43. A escala por classes na carreira do professor é composta pela multiplicação dos coeficientes de classe referidos na tabela “A” do Anexo II pelo padrão referencial.

§ 1º O padrão referencial, ou vencimento básico, segundo a carga horária de vinte horas semanais, corresponde a R\$ 1.443,41 (um mil e quatrocentos e quarenta e três reais e quarenta e um centavos).

§ 2º O percentual da vantagem por promoção de classe não é acumulativo, cessando o pagamento do percentual da classe anterior quando da mudança para classe superior subsequente.

§ 3º O valor agregado pela promoção de classe não incorpora ao vencimento básico, mas compõe a remuneração de contribuição previdenciária e incorpora à sua remuneração.

#### Seção III Do Adicional por Grau de Titulação

Art. 44. Pela progressão por grau de titulação o professor perceberá um Adicional por Grau de Titulação, conforme definido na tabela “B” do Anexo II desta Lei.

§ 1º O percentual do adicional por grau de titulação, previsto neste artigo, não é acumulativo, cessando o pagamento do adicional do grau anterior quando da mudança para grau superior.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

§ 2º O adicional por grau de titulação não integra o vencimento básico do profissional do magistério, mas compõe a remuneração de contribuição previdenciária e incorpora à sua remuneração.

**Seção IV**  
**Do Cargo em Comissão de Diretor de Escola**

Art. 45. O professor designado para o desempenho das atribuições de Diretor de Escola ocupará cargo de confiança, em comissão, recebendo a título de remuneração o vencimento previsto na Tabela "C" do Anexo II desta Lei.

§1º O ocupante do cargo em comissão de Diretor de Escola receberá apenas o valor de vencimento previsto na Tabela "C" do Anexo II desta Lei, que será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária, sem prejuízo do desenvolvimento da carreira.

§2º O professor designado para as atribuições de Diretor de Escola poderá optar pela manutenção da percepção da remuneração do(s) seu(s) cargo(s) de origem, em detrimento do valor de vencimento previsto na Tabela "C" do Anexo II desta Lei.

**Seção V**  
**Das Gratificações por Encargos**

Art. 46. São criadas as seguintes gratificações:

- I – Gratificação por Desempenho das Atividades de Coordenação Pedagógica Escolar;
- II – Gratificação por compor a Comissão de Gestão de Carreira.

**Subseção I**  
**Gratificação por Desempenho das Atividades de**  
**Coordenação Pedagógica Escolar**

Art. 47. O professor designado para o desempenho de funções de magistério de suporte à docência de coordenação pedagógica fará jus à gratificação definida nos termos na tabela "D" do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. A gratificação de que trata este artigo será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária.

Art. 48. O professor designado, em caráter de substituição, para atuar no desempenho de funções de magistério de suporte à docência, terá direito ao pagamento proporcional dos valores previstos na tabela "D" do Anexo II desta Lei, conforme o tempo de atuação.

Art. 49. A designação para o exercício de atividades de coordenação pedagógica escolar será feita pelo Prefeito mediante indicação do Secretário Municipal de Educação, Cultura e Desporto.



## **MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**

### **ESTADO DO PARANÁ**

#### **Subseção II**

#### **Da Gratificação por compor a Comissão de Gestão de Carreira**

Art. 50. O professor designado para compor a Comissão de Gestão de Carreira fará jus a uma gratificação, nos termos definidos na tabela "D" do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. A gratificação de que trata este artigo será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária.

Art. 51. O professor designado, em caráter de substituição, para atuar na Comissão de Gestão de Carreira, terá direito ao pagamento proporcional dos valores previstos na tabela "D" do Anexo II desta Lei, conforme o tempo de atuação.

#### **Seção VI**

#### **Do Adicional para atuação em Escola de Campo**

Art. 52. O profissional do magistério designado para atuar em Escola de Campo fará jus a um adicional, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico do profissional do magistério.

§ 1º O adicional de que trata este artigo será pago mensalmente, durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária.

§ 2º O adicional de que trata este artigo é incidente tão somente sobre o vencimento básico do profissional do magistério, não incidindo sobre demais vantagens ou valores decorrentes de convocação para exercício de regime suplementar de trabalho.

§ 3º No caso de o professor ser titular de duas matrículas, designado para atuar nos dois vínculos em Escola de Campo, perceberá o adicional de que trata este artigo somente uma vez, em relação a uma matrícula.

### **CAPÍTULO IX**

#### **DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 53. Ao profissional do magistério que na data da vigência desta Lei estiver exercendo a titularidade de cargo ou emprego público de professor serão observadas as seguintes regras de transição.

#### **Seção I**

#### **Do Reenquadramento no Plano de Carreira**

Art. 54. Os atuais titulares dos cargos e empregos públicos de professor, que tenham ingressado mediante concurso público, são aproveitados nos cargos criados por esta lei, conforme os requisitos exigidos para ingresso nos cargos e empregos que ocupam.

Art. 55. O Professor que, na data da vigência desta Lei, estiver com o estágio probatório em desenvolvimento, terá sua avaliação, a partir da entrada em vigor desta lei, adaptada aos prazos, critérios e metodologia referidos nos arts. 12 e 13.



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

§ 1º As avaliações já realizadas durante o período do estágio probatório anterior à vigência desta Lei serão consideradas, inclusive para fins de estabilização.

§ 2º Caberá à Comissão de Gestão de Carreira:

I – validar as notas das avaliações feitas antes da vigência desta Lei;

II – realizar os ajustes e as adaptações metodológicas para o prosseguimento dos estágios probatórios já iniciados, a partir dos critérios e dos prazos definidos nesta Lei.

### Seção II

#### Do Reenquadramento nas Classes

Art. 56. O professor será enquadrado nas classes previstas nesta Lei, considerando para cada ano completo de efetivo tempo de serviço no exercício de funções de magistério, dois pontos.

§ 1º A escala de enquadramento nas classes observará:

I – Classe A: o professor em estágio probatório;

II – Classe B: entre sete e dez pontos;

III – Classe C: entre onze e quatorze pontos;

IV – Classe D: entre quinze e dezoito pontos;

V – Classe E: entre dezenove e vinte e dois pontos;

VI – Classe F: entre vinte e três e vinte e seis pontos;

VII – Classe G: entre vinte e sete e trinta pontos;

VIII – Classe H: entre trinta e um e trinta e quatro pontos;

IX – Classe I: entre trinta e cinco e trinta e oito pontos;

X – Classe J: entre trinta e nove e quarenta e dois pontos;

XI – Classe K: entre quarenta e três e quarenta e seis pontos;

XII – Classe L: entre quarenta e sete e cinquenta pontos;

XIII – Classe M: entre cinquenta e um e cinquenta e quatro pontos;

XIV – Classe N: entre cinquenta e cinco e cinquenta e oito pontos;

XV – Classe O: entre cinquenta e nove e sessenta e dois pontos;

XVI – Classe P: entre sessenta e três e sessenta e seis pontos;

XVII – Classe Q: entre sessenta e sete e setenta pontos;

XVIII – Classe R: entre setenta e um e setenta e quatro pontos;

XVIII – Classe S: entre setenta e cinco e setenta e oito pontos;

XVIII – Classe T: mais de setenta e oito pontos.

§ 2º O tempo de efetivo serviço, remanescente após o enquadramento, será considerado para nova promoção funcional por desempenho.

§ 3º Para o tempo mínimo de efetivo exercício faltante para nova promoção funcional por desempenho será aplicado o disposto no art. 16 e seguintes desta Lei, considerando-se a pontuação proporcionalmente ao tempo de serviço a ser cumprido após a vigência desta Lei.

### Seção III

#### Do Reenquadramento nos Graus por Titulação

Art. 57. O professor será enquadrado, para fins de recebimento do adicional por grau de titulação, de acordo com a sua formação na data da vigência desta Lei, tendo em conta os critérios definidos no art. 30.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**Seção IV**

**Do Prazo para o Reenquadramento**

Art. 58. O reenquadramento do professor, nas classes e nos graus previstos nesta Lei, ocorrerá no prazo máximo de cento e oitenta dias, a contar da vigência desta Lei, com efeitos retroativos à sua data de vigência.

**Seção V**

**Da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada**

Art. 59. Na hipótese de redução do valor dos vencimentos, decorrente do reenquadramento do professor no plano de carreira estabelecido nesta Lei, fica assegurada a percepção de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada, a ser absorvida por ocasião do desenvolvimento na carreira.

§ 1º A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada é resultante da diferença dos vencimentos recebidos pelo professor no último dia do primeiro mês subsequente ao da data da publicação desta Lei e o valor dos vencimentos a que fizer jus em decorrência do reenquadramento na carreira estabelecida nesta Lei, considerando-se as seguintes parcelas:

I – dos vencimentos no último dia do terceiro mês subsequente ao da data da publicação desta Lei:

- a) o vencimento básico, segundo a classe e o nível do professor;
- b) os avanços por tempo de serviço;
- c) o abono do § 4º do art. 200 da LC 14/2006.

II – dos vencimentos decorrente do reenquadramento:

- a) o vencimento básico;
- b) a classe;
- c) o adicional por grau de titulação;
- d) o adicional por tempo de serviço;
- e) o abono do § 4º do art. 200 da LC 14/2006.

§ 2º A parcela Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada não integra o vencimento básico do professor, mas compõe a remuneração da contribuição previdenciária.

§ 3º A absorção da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada fica limitada aos acréscimos decorrentes da promoção nas classes, dos adicionais por grau de titulação e de aumentos reais concedidos.

§ 4º Sobre a parcela Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada incide a revisão geral anual.

§ 5º O abono da LC 14/2006 deverá ser considerado de forma autônoma, isolada das demais parcelas remuneratórias, sendo que sobre referida vantagem incide a revisão geral anual.

**Seção VI**

**Do Quadro de Empregos do Magistério em Extinção**

Art. 60. São declarados em extinção dos empregos do magistério abaixo, ficando extintos à medida que vagarem:



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

CATEGORIA FUNCIONAL	Nº DE EMPREGOS
Professor com formação em Licenciatura Plena	6

§ 1º Os servidores titulares dos empregos referidos no *caput* deste artigo são aqueles que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental e não possuem formação em Licenciatura Plena em Pedagogia.

§ 2º Os servidores titulares dos empregos referidos neste artigo têm suas atribuições disciplinadas no Anexo I da presente Lei.

Art. 61. Os valores do vencimento, classe e adicional por grau de escolaridade, conforme os padrões referenciais respectivos, dos empregos considerados em extinção por esta Lei ficam fixados de acordo com a Escala de Vencimento Básico constante nas tabelas "E" e "F" do Anexo II, parte integrante desta Lei.

Art. 62. Após o enquadramento, conforme regras estabelecidas nos arts. 56 e 57 desta Lei, os servidores do magistério ocupantes de empregos do quadro em extinção ficam submetidos aos critérios estabelecidos no art. 14 e seguintes, para a promoção funcional, junto às classes de referência.

§ 1º O tempo de efetivo serviço, remanescente após o enquadramento, será considerado para nova promoção funcional por desempenho.

§ 2º Para o tempo mínimo de efetivo exercício faltante para nova promoção funcional por desempenho será aplicado o disposto no art. 16 e seguintes desta Lei, considerando-se a pontuação proporcionalmente ao tempo de serviço a ser cumprido após a vigência desta Lei.

Art. 63. Os servidores do magistério ocupantes de empregos do quadro em extinção, designados para o desempenho de função de direção, de outras funções de magistério, para atuar em Escola de Campo ou para integrar o Núcleo de Gestão de Carreira, farão jus às correspondentes gratificações e/ou adicionais.

**Seção VII**

**Dos Empregados Estabilizados pelo art. 19 do ADTC e**

**Dos Aposentados pelo Regime Geral da Previdência Social Ocupantes de Cargos Efetivos de Professor**

Art. 64. São declarados em extinção os empregos do magistério, ocupados por servidores estabilizados no serviço público pelo art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ficando extintos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Os empregos referidos neste artigo serão estabelecidos por Decreto.

Art. 65. São declarados em extinção os cargos públicos de Professor cujos seus ocupantes encontram-se aposentados pelo Regime Geral de Previdência, na data de publicação desta lei, ficando extintos à medida que vagarem.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

Parágrafo único. Os cargos referidos neste artigo serão estabelecidos por Decreto.

Art. 66. Os servidores titulares dos empregos e cargos referidos nos arts. 64 e 65 têm suas atribuições disciplinadas no Anexo I da presente Lei.

Art. 67. Os valores do vencimento, classes e graus dos empregos e cargos declarados em extinção, estabelecidos nos art. 64 e 65 desta Lei, ficam fixados de acordo com a Escala de Vencimento Básico constante das Tabelas "G" e "H" do Anexo II, parte integrante desta Lei, considerando o enquadramento conforme regras estabelecidas nos arts. 56 e 57 desta Lei.

Art. 68. Aos servidores ocupantes dos empregos e cargos declarados em extinção, estabelecidos nos art. 64 e 65 desta Lei, não se aplicam as normas de promoção e progressão funcional, sendo-lhes assegurada, anualmente, a revisão geral anual, nos termos do inciso III do art. 42 desta Lei.

Parágrafo único. As Tabelas "G" e "H" do Anexo II são utilizadas tão somente para fins de reenquadramento, considerando o disposto no *caput* deste artigo.

**CAPÍTULO VIII**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 69. Os dispositivos desta Lei que não são autoaplicáveis serão regulamentados por decreto.

Art. 70. Esta Lei entra em vigor no primeiro dia do primeiro mês subsequente ao da data de sua publicação.

Art. 71. Revogam-se as seguintes Leis e dispositivos legais:

I – Lei nº 1.021, de 27 de outubro de 1989;

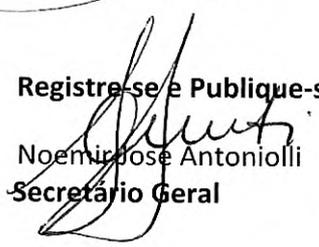
II – Lei nº 1.482, de 26 de junho de 1998;

III – arts. 44 a 64 da Lei Municipal nº 1.847, de 27 de março de 2006.

**Gabinete do Prefeito Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aos 27 (vinte e sete) dias mês de abril de 2020.**

  
Frank Ariel Schiavini  
Prefeito Municipal

**Registre-se e Publique-se,**

  
Noemir José Antonioli  
Secretário Geral



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**ANEXO I**

**ESPECIFICAÇÃO DO CARGO**

<b>Denominação do cargo</b>	<b>Quadro</b>	<b>Regime</b>
Professor	Profissionais do Magistério Público Municipal	Estatutário

**ATRIBUIÇÕES:**

**a) Descrição Sintética:** Executar o trabalho de docência; planejar, organizar e executar o trabalho pedagógico, considerando a realidade escolar e as necessidades da criança e do aluno, articulando, permanentemente, com o regimento escolar, a proposta político-pedagógica, o plano de estudo, o plano de trabalho e o Plano Municipal de Educação; executar, quando habilitado, atividades de supervisão escolar, dando suporte técnico-administrativo-pedagógico, promovendo espaços lúdico-pedagógicos na instituição escolar, assessorando o corpo docente na organização e execução do plano de trabalho, bem como na reflexão sobre o ensino e a qualidade do processo de aprendizagem dos alunos; executar, quando habilitado, atividades de orientação escolar, promovendo a integração entre os profissionais da escola e a comunidade escolar, propondo e articulando as ações educativas ao Plano Municipal de Educação, projeto político-pedagógico e Regimento Escolar.

**b) Descrição Analítica:**

- Conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas nesta Lei;
- Preservar os princípios, ideias e fins da educação brasileira e estimular a cidadania e o culto das tradições históricas;
- Zelar e cumprir os princípios básicos da estrutura da carreira do magistério público municipal previstos nesta Lei;
- Participar da elaboração da proposta político-pedagógica e do regimento do estabelecimento de ensino;
- Zelar, permanentemente, pelo cumprimento e aplicabilidade da lei de diretrizes e bases da educação nacional e legislações correlatas à educação;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta político-pedagógica do estabelecimento de ensino;
- Conhecer o desenvolvimento integral da criança e do aluno (aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos e sociais), propondo estratégias educativas que promovam o pleno desenvolvimento do educando e seu preparo para o exercício da cidadania;
- Zelar pela aprendizagem das crianças e dos alunos;
- Estabelecer estratégias e atuar em planos de recuperação para os alunos de menor desempenho escolar, considerando as necessidades e interesses do aprendiz;
- Atuar em substituição dos demais professores, mediante designação, em face de ausências legais;



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

- Ministar os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar e propor atividades educativas de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- Acompanhar permanentemente o desempenho da criança e do aluno, emitindo registro sobre as construções e aprendizagens sistematizadas, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e pontuando os resultados ao longo do ano letivo;
- Elaborar os planos de estudos e plano de trabalho a partir da proposta político-pedagógica e do regimento escolar;
- Cooperar em todas as atividades escolares que visem à melhoria da educação do processo educativo;
- Trabalhar em regime de colaboração com todos os órgãos da rede municipal de ensino e sob a mediação e assessoria pedagógica da Supervisão e Orientação Escolar;
- Atuar em atividades relacionadas a programas, projetos especiais e/ou espaços pedagógicos que promovam a aprendizagem de crianças e de alunos;
- Registrar diariamente as proposições do professor em plano de trabalho, pontuando o andamento do trabalho em classe e as aprendizagens da criança e do aluno;
- Cumprir as determinações administrativas e pedagógicas da Direção da Escola, da proposta político-pedagógica e do Regimento Escolar;
- Participar de reuniões e de conselho de classe;
- Manter atualizados os registros e documentos referentes à vida escolar da criança e do aluno;
- Utilizar material didático-pedagógico adequado à educação para a infância e ao ensino e à aprendizagem dos alunos;
- Participar de cursos, seminários e/ou encontros oportunizados pela Secretaria Municipal;
- Zelar permanentemente pelo cumprimento e aplicabilidade do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- Assegurar à criança e ao adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à educação, à saúde, à alimentação, ao lazer, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-la a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão;
- Promover o bem-estar da criança e do aluno, a qualificação de suas experiências e o estímulo de seu interesse pelo processo de conhecimento do ser humano e da natureza;
- Cumprir os horários estabelecidos pela jornada de trabalho;
- Responsabilizar-se pelas crianças e pelos alunos durante o horário escolar;
- Buscar o constante aperfeiçoamento profissional e cultural, visando aperfeiçoar sua prática pedagógica;



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

- Propor atividades lúdicas e interativas que articulem o cuidado à educação;
- Propor e executar atividades educativas que privilegiem a interação social e o universo infantil (a imitação, o faz-de-conta, a linguagem e a apropriação da imagem corporal) como indispensável para que a criança construa conhecimentos e a sua autonomia;
- Organizar os tempos e espaços da rotina escolar de forma lúdica e interativa;
- Organizar o espaço físico escolar, com vistas a promover o desenvolvimento da criança e do aluno e a sua interação com o outro;
- Garantir no plano de trabalho docente propostas pedagógicas que promovam a aprendizagem da criança e do aluno nas diferentes áreas do conhecimento;
- Organizar e executar situações educativas e interativas da criança e do aluno com diferentes sujeitos sociais (familiares, colegas, professores, funcionários), valorizando a comunicação e ações de cooperação e solidariedade;
- Propor situações-problema em que o aluno possa pesquisar e experimentar o ambiente social através de materiais concretos, proporcionando a construção de hipóteses e a elaboração do pensamento.

### **REQUISITOS PARA PROVIMENTO:**

Exigência mínima de habilitação:

I – a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia; ou

II – a formação em curso Normal Superior; ou

III – a formação em Ensino Médio, na modalidade Formação de Docentes da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental/Normal, e Curso Superior de Licenciatura Plena.

### **CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

Carga horária: 20 (vinte) horas semanais.

### **FORMA DE PROVIMENTO:**

Ingresso por concurso público de provas e títulos, com conteúdo teórico e teste prático, mediante metodologia definida em edital, considerando as condições de ingresso, o ambiente de sala de aula e a integração no sistema de ensino.



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

### ESPECIFICAÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO DE DIRETOR DE ESCOLA

<i>Denominação</i>	<i>Provimento</i>
Diretor de Escola	Cargo em Comissão

#### **ATRIBUIÇÕES:**

**a) Descrição Sintética:** Realização atividades inerentes à direção e representação de unidade escolar; coordenar em consonância com o Conselho Escolar a elaboração, execução e avaliação do projeto administrativo-financeiro-pedagógico da escola, observando as políticas públicas da Secretaria Municipal de Educação e corroborando para a melhoria do trabalho docente e a promoção permanente da aprendizagem do aluno.

#### **b) Descrição Analítica:**

- Conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas nesta Lei;
- Preservar os princípios, ideias e fins da educação brasileira e estimular a cidadania e o culto das tradições históricas;
- Zelar e cumprir os princípios básicos da estrutura da carreira do magistério público municipal previstos nesta Lei;
- Zelar, permanentemente, pelo cumprimento e aplicabilidade da lei de diretrizes e bases da educação nacional e legislações correlatas à educação;
- Responsabilizar-se pelos alunos durante o horário escolar;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas por Lei;
- Contribuir para que a escola invista em novas práticas educativas, que valorizem os diferentes grupos sociais e culturais, através de análises, discussões e ações que oportunizem o processo de ensino e aprendizagem;
- Submeter ao conselho escolar para apreciação e aprovação o plano de aplicação dos recursos financeiros da escola;
- Divulgar à comunidade escolar os valores recebidos e os gastos realizados referentes à gestão da escola;
- Decidir questões técnico-administrativas, em consonância com as normas da Secretaria Municipal de Educação e legislação vigente, ouvindo o conselho escolar;
- Coordenar o processo de avaliação das ações pedagógicas e técnico-administrativo-financeiras desenvolvidas na escola;
- Coordenar a elaboração, a execução e a avaliação da proposta político-pedagógica da escola e planos de estudos;
- Orientar os serviços e setores na elaboração de suas normas amplas e específicas;
- Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Organizar, coordenar e participar da elaboração do calendário escolar;
- Viabilizar a participação do corpo docente em atividades oferecidas pela Secretaria Municipal de Educação e outras instituições que promovam a



## **MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**

### **ESTADO DO PARANÁ**

formação e a qualificação profissional;

- Manter atualizado o tombamento dos bens públicos, zelando, junto com a comunidade escolar, pela sua conservação;
- Desenvolver atividades escolares de acordo com o Plano Municipal de Educação, a proposta político-pedagógica e o regimento escolar;
- Planejar, organizar e coordenar reuniões administrativas e pedagógicas;
- Acompanhar e participar do processo de elaboração e execução do planejamento da escola;
- Coordenar, averbar e zelar pelo registro e preenchimento de documentos que aferem a vida escolar dos alunos;
- Buscar o constante aperfeiçoamento profissional e cultural, visando aperfeiçoar sua prática pedagógica.

#### **REQUISITOS PARA DESIGNAÇÃO:**

Ser professor ocupante de cargo de provimento efetivo, estável.

#### **CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

Carga horária: 40 (quarenta) horas semanais.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

ESPECIFICAÇÃO DO ENCARGO

<b>Denominação do Encargo</b>	<b>Provimento</b>
Coordenador Pedagógico Escolar	Gratificação por Encargo

**DAS ATRIBUIÇÕES DO PROFESSOR DESIGNADO PARA  
COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA ESCOLAR**

**a) Descrição sintética:** articular o processo pedagógico no interior da escola, tendo como princípio do seu trabalho a gestão democrática, o trabalho coletivo, a ética profissional e comprometimento político-pedagógico.

**b) Descrição analítica:**

- Assessorar a direção escolar e/ou Secretário Municipal em assuntos técnico-administrativo-pedagógicos;
- Orientar a ação dos docentes e representantes de turma em assuntos pertinentes à área de orientação educacional, com vistas à melhoria do processo de desenvolvimento do currículo escolar;
- Responsabilizar-se pelos alunos durante o horário escolar;
- Participar na organização das turmas, calendário letivo, distribuição das aulas e disciplinas, horário semanal de aulas;
- Organizar a hora atividade do professor para estudo, planejamento e aperfeiçoamento do processo de ensino e aprendizagem;
- Orientar o professor no registro dos livros de frequência em consonância com as normas vigentes;
- Implementar a proposta curricular da escola de acordo com seu projeto político-pedagógico;
- Acompanhar o trabalho pedagógico desenvolvido pelos professores, a partir das orientações oriundas da Secretaria Municipal de Educação;
- Assessorar o professor no planejamento, quanto a seleção de conteúdos e transposição didática em consonância com os objetivos da proposta pedagógica e com as diretrizes de cada disciplina;
- Planejar, em conjunto com o coletivo da escola, a intervenção aos problemas levantados em conselho de classe;
- Levantar e informar ao coletivo de profissionais da escola e comunidade os dados do aproveitamento escolar;
- Coordenar a escolha e aquisição de materiais e equipamentos de uso didático-pedagógicos, em conjunto com os profissionais da Secretaria Municipal de Educação;
- Coordenar o projeto de formação continuada dos profissionais da escola para o aprimoramento teórico-metodológico;
- Organizar reuniões de estudo para a reflexão e aprofundamento de temas relativos ao trabalho pedagógico da escola;
- Participar do conselho escolar, subsidiando teórica e metodologicamente as reflexões e decisões sobre o trabalho pedagógico escolar;



## MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA ESTADO DO PARANÁ

- Incentivar e propiciar a participação dos alunos nos diversos momentos e órgãos colegiados da escola;
- Zelar pelo cumprimento dos preceitos constitucionais, da legislação educacional vigente e do Estatuto da criança e do adolescente, como fundamentos da prática educativa;
- Promover reuniões com pais ou responsáveis pelos alunos matriculados;
- Organizar e coordenar conselhos de classe, de forma a garantir um processo coletivo de reflexão-ação sobre o trabalho pedagógico;
- Acompanhar e assessorar o professor na seleção de procedimentos de avaliação do rendimento da aprendizagem adequando-os aos objetivos educacionais previstos no projeto político-pedagógico;
- Organizar o uso dos recursos tecnológicos na escola, de forma que o professor utilize dessas ferramentas;
- Acompanhar a frequência dos alunos às aulas, evitando, assim, o seu abandono
- Participar e auxiliar na administração da escola como um todo.

### **REQUISITOS PARA DESIGNAÇÃO:**

Ser professor ocupante de cargo de provimento efetivo e estável.

Ter formação em curso superior em pedagogia e pós-graduação em coordenação escolar, gestão escolar ou supervisão escolar.

### **CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

Carga horária: 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais.



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**ANEXO II**

**ESCALAS REMUNERATÓRIAS**

**TABELA "A"**

**Vencimentos do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo – Promoção de Classes**

<b>Classe</b>	<b>20 Horas</b>
<b>A</b>	R\$ 1.443,41
<b>B</b>	+ 2,5%
<b>C</b>	+ 5%
<b>D</b>	+ 7,5%
<b>E</b>	+ 10%
<b>F</b>	+ 12,5%
<b>G</b>	+ 15%
<b>H</b>	+ 17,5%
<b>I</b>	+ 20%
<b>J</b>	+ 22,5%
<b>K</b>	+ 25%
<b>L</b>	+ 27,5%
<b>M</b>	+ 30%
<b>N</b>	+ 32,5%
<b>O</b>	+ 35%
<b>P</b>	37,5%
<b>Q</b>	40%
<b>R</b>	42,5%
<b>S</b>	45%
<b>T</b>	47,5%

OBS. A aquisição do direito ao percentual posterior cessa a percepção do percentual anterior (§ 2º do art. 43)



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**TABELA "B"**  
**ESCALA DE ADICIONAL DE GRAU POR TITULAÇÃO**

			20 Horas
Grau por Titulação	I	0%	- - -
	II	7%	R\$ 101,03
	III	15%	R\$ 216,51
	IV	30 %	R\$ 433,02

OBS. A aquisição do direito ao percentual posterior cessa a percepção do percentual anterior (§ 1º do art. 44)

**TABELA "C"**  
**DIRETOR DE ESCOLA**

<b>Número de cargos</b>	<b>ESPECIFICAÇÃO</b>	<b>Valor</b>
15	Escola de ensino fundamental ou Escola de educação infantil	R\$ 4.000,00

**TABELA "D"**  
**GRATIFICAÇÕES**

<b>Número de funções</b>	<b>ESPECIFICAÇÃO</b>		<b>VALOR</b>
03	Membro do Núcleo de Gestão de Carreira		R\$ 855,00
20	Coordenação Pedagógica Escolar	40 horas	R\$ 950,00
	Coordenação Pedagógica Escolar	20 horas	R\$ 475,00



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**Quadro de Cargos do Magistério em Extinção**

**TABELA "E"**

**Vencimentos do Quadro de Cargos e Empregos do Magistério em Extinção – Promoção de Classes**

Classe	20 Horas
A	R\$ 1.443,41
B	+ 2,5%
C	+ 5%
D	+ 7,5%
E	+ 10%
F	+ 12,5%
G	+ 15%
H	+ 17,5%
I	+ 20%
J	+ 22,5%
K	+ 25%
L	+ 27,5%
M	+ 30%
N	+ 32,5%
O	+ 35%
P	37,5%
Q	40%
R	42,5%
S	45%
T	47,5%

**TABELA "F"**

**ESCALA DE ADICIONAL DE GRAU POR TITULAÇÃO**

			20 Horas
Grau por Titulação	I	0%	---
	II	7%	R\$ 101,03
	III	15%	R\$ 216,51
	IV	30%	R\$ 433,02

**Dos Empregados Estabilizados pelo art. 19 do ADTC e  
Dos Aposentados pelo Regime Geral da Previdência Social Ocupantes de Cargos Efetivos de  
Professor**



**MUNICÍPIO DE CORONEL VIVIDA**  
**ESTADO DO PARANÁ**

**TABELA "G"**

**Vencimentos Dos Empregados Estabilizados e dos Aposentados pelo RGPS –  
Enquadramento nas Classes**

Classe	20 Horas
A	R\$ 1.443,41
B	+ 2,5%
C	+ 5%
D	+ 7,5%
E	+ 10%
F	+ 12,5%
G	+ 15%
H	+ 17,5%
I	+ 20%
J	+ 22,5%
K	+ 25%
L	+ 27,5%
M	+ 30%
N	+ 32,5%
O	+ 35%
P	37,5%
Q	40%
R	42,5%
S	45%
T	47,5%

**TABELA "H"**

**ENQUADRAMENTO DO ADICIONAL DE GRAU POR TITULAÇÃO**

			20 Horas
Grau por Titulação	I	0%	---
	II	7%	R\$ 101,03
	III	15%	R\$ 216,51
	IV	30 %	R\$ 433,02

**DESPACHO DE REVOGAÇÃO DA DISPENSA DE LICITAÇÃO POR JUSTIFICATIVA Nº 18/2020 – PROCESSO Nº 85/2020**  
Considerando, o Processo Licitatório nº 85/2020, Edital de Licitação na Modalidade Dispensa de Licitação Por Justificativa nº 18/2020, que tem por objeto "Locação de imóvel destinado a aluguel social para a Senhora Eglaine Rohsner".  
Considerando, a Declaração de Senhora Rosani Chacalski que relata "A Secretária Municipal de Assistência Social, através de sua Secretária Rosani Chacalski, abito assinado, vem através deste informal que o Sr. Pedro Paulo de Ramos inscrito sob CPF: 726.593.709-59, detesta da locação do imóvel destinado a aluguel social do núcleo familiar da Sra Eglaine Rohsner. O aluguel social estava em processo de adimplência do contrato. E assim pedimos a revogação do referido processo".  
Considerando, a supremacia da Administração Pública na condução e encerramento dos procedimentos licitatórios, com fundamento no teor do art. 49, caput, da Lei Federal 8.666/93 e nos termos da Súmula 346 e 473 do Supremo Tribunal Federal.  
DECIDO:  
A bem do interesse público e tendo como principal o interesse da Administração e a conveniência administrativa, REVOGAR A RATIFICAÇÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO NA Modalidade de Dispensa de Licitação Por Justificativa Nº 18/2020.  
Determine a REVOGAÇÃO DA RATIFICAÇÃO DO PROCESSO LICITATÓRIO – EDITAL DE DISPENSA DE LICITAÇÃO POR JUSTIFICATIVA Nº 18/2020, com o Senhor Pedro Paulo de Ramos, bem como tornar sem efeito o Contrato 180/2020.  
Publique-se. Chopinzinho - PR, 23 de abril de 2020. Álvaro Dênis Ceni Scolaer, Prefeito.

**SUMULA DE SOLICITAÇÃO DE LICENÇA PREVIA**  
A empresa COOPAVEL COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL, CNPJ nº 76.098219/0062-59, torna público que solicitou do Instituto Ambiental do Paraná – IAP, Licença Prévia Ambiental de atividade com, Alcatidias de defensivos agrícolas, adubos, fertilizantes e corretivos de solo, que será realizado na Rod. Pr, 493 493 Km 03, Via do conhecimento, 3700, Pato Branco PR, Cep 85.503-390.

**MUNICÍPIO DE PATO BRANCO – ESTADO DO PARANÁ**  
EXTRA  
Na publicação da Portaria nº 03/2020, de 24 de abril de 2020 da Secretária Municipal de Saúde, publicada no jornal Diário do Sudoeste, Edição nº 7624, de 25 e 26 de 2020, página 8:  
**ANEXO 03 - LEI Nº 1704/2020**  
D) Suspender, durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de Covid-19, a realização de atividades coletivas (danças) e de contato físico.  
1. Mínimo de 1 professor para cada 3 alunos presentes no ambiente de musculação;  
2. Máximo de 1 aluno para cada 3 aparelhos presentes no ambiente de musculação;  
3. Pelo menos um funcionário para fiscalização do ambiente de esteras e bicicletas;  
4. Máximo de 1 aluno para cada 4 aparelhos presentes no ambiente de esteras e bicicletas;  
5. Distância mínima de 2 metros entre alunos com, pelo menos, um aparelho sem uso entre estes (tanto aparelhos de musculação quanto esteras e bicicletas);  
**LEIA-SE: Art. 3º**  
D) Suspender, durante o período de enfrentamento da emergência de saúde pública de Covid-19, a realização de atividades coletivas (danças, aulas, entre outras);  
P) 1. Máximo de 25% de alunos presentes nos ambientes de academias;  
2. Máximo de 1 aluno para cada 3 aparelhos presentes no ambiente de musculação;  
3. Pelo menos um funcionário para fiscalização do ambiente de esteras e bicicletas;  
4. Distância mínima de 2 metros entre alunos com, pelo menos, um aparelho sem uso entre estes (tanto aparelhos de musculação quanto esteras e bicicletas);

**AVISO DE REABERTURA DE LICITAÇÃO  
EDITAL DE PREGÃO PRESENCIAL Nº 026/2020 – PMM**  
OBJETO: A seleção de propostas visando REGISTRAR EM ATA DE REGISTRO DE PREÇOS COMPROMISSO FORMAL DE PREÇOS PARA FUTURAS E EVENTUAIS contratação de empresa especializada para prestação de serviços de retífica de motores com fornecimento de peças para manutenção de veículos leves e pesados da frota desta municipalidade.  
PREÇO MÁXIMO E ESPECIFICAÇÕES: Conforme edital.  
DATA DE ABERTURA: 11 de Maio de 2020, às 14:00 horas, na sede administrativa da Prefeitura Municipal, Departamento de Licitação, situada a Praça Francisco Assis Reis, 1060.  
INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES: O presente edital está à disposição no Departamento de Licitação e no site oficial do município www.mangueirinha.pr.gov.br.  
Maiores informações pelo fone (046) 3243-1122.  
Mangueirinha, 27 de Abril de 2020.  
Publique-se  
Dorli Netto  
Pregoeiro

**AVISO DE REABERTURA DE LICITAÇÃO  
EDITAL DE PREGÃO PRESENCIAL Nº 027/2020 – PMM**  
OBJETO: A seleção de propostas visando REGISTRAR EM ATA DE REGISTRO DE PREÇOS COMPROMISSO FORMAL DE PREÇOS PARA FUTURAS E EVENTUAIS contratação de empresa especializada serviços de funilaria, pintura e conserto de mangueiras, com fornecimento de peças para reparação e manutenção preventiva e corretiva da frota de veículos leves e pesados desta municipalidade.  
PREÇO MÁXIMO E ESPECIFICAÇÕES: Conforme edital.  
DATA DE ABERTURA: 12 de Maio de 2020, às 14:00 horas, na sede administrativa da Prefeitura Municipal, Departamento de Licitação, situada a Praça Francisco Assis Reis, 1060.  
INFORMAÇÕES COMPLEMENTARES: O presente edital está à disposição no Departamento de Licitação e no site oficial do município www.mangueirinha.pr.gov.br.  
Maiores informações pelo fone (046) 3243-1122.  
Mangueirinha, 27 de Abril de 2020.  
Publique-se  
Dorli Netto  
Pregoeiro

**EXTRATO DO CONTRATO Nº 19/2020**  
CONTRATANTE: Município de Chopinzinho, Estado do Paraná, com sede à Rua Miguel Procopio Kupat, 3.811, Inscrição no CNPJ/ME nº 16.994.14/0001-02, neste ato representado pelo seu Prefeito, em plena capacidade legal, inscrita no CNPJ nº 09.378.889-40.  
CONTRATADORA: K.W.S. CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS EIRELI - ME, com sede na Rua Rodolfo Heurmann Filho, 188 - Área Industrial - CEP 84.615-000 - Foz de Vilhena - PR, inscrita no CNPJ nº 23.417.856/0001-79, neste ato representada pela Senhora Rosalvo dos Santos, portador da Cédula de Identificação nº 12.620.050/9.858.991/9 e do CPF nº 092.992.484/06.  
REF: Edital de TOMADA DE PREÇOS Nº 20/2020.  
OBJETO: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA EXECUÇÃO DE OBRAS DE PAVIMENTAÇÃO URBANA: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA EXECUÇÃO DE OBRAS DE PAVIMENTAÇÃO URBANA EM ESTRADA RURAL, TRECHO ENTRE A RODOVIA DOS INTEGRANTES ATÁ A COMUNIDADE DO PASSO DO SOL, TOTALIZANDO R\$ 306.000,00 (TREZCENTOS E SEIS MIL E OITOCENTOS E OITENTA E DOIS REAIS).  
VALOR: R\$ 215.393,23 (duzentos e quatorze mil e oitocentos e oitenta e duas reais e vinte e três centavos). As despesas com o transporte (ônibus) correrão a conta do Município, na seguinte Dotação Orçamentária: Secretaria de Obras e Serviços Públicos - Dotação de Recursos nº 154/1929.  
APLICAÇÃO DE MULTA: Conforme a Dotação de Tesouraria do CONTRATANTE a aplicação de multas.  
PRazo DE EXECUÇÃO: Conforme cronograma será de 05 (cinco) meses contados a partir da emissão da ordem de serviço.  
PRazo DE VIGÊNCIA: 10 (dez) meses a partir da data de assinatura.  
FORO: Comarca de Chopinzinho, Estado do Paraná.  
Chopinzinho - PR, 14 de abril de 2020.  
Município de Chopinzinho  
Álvaro Dênis Ceni Scolaer - Prefeito  
CONTRATANTE: K.W.S. Construções e Serviços EIRELI - ME  
Rosalvo dos Santos  
CONTRATADORA:

**MUNICÍPIO DE CHOPINZINHO/PR**  
AVISO DE LICITAÇÃO  
Modalidade: Pregão. Edital nº 43/2020. Forma: Presencial. Data de Licitação: Dia 13 de maio de 2020, às 09:00 (nove) horas. Objeto: ADIÇÃO DE BARRIGODOS DE CONCRETO E MATERIAS DE CONSTRUÇÃO PARA DESENVOLVIMENTO DO PROGRAMA RECONSTRUÇÃO AMBIENTAL DA ATIVIDADE LETÍFERA, VAGAS: R\$ 27.778,10. Objeto: Matrícula de Concurso. O Edital encontra-se à disposição dos interessados no Prédio da Prefeitura de Chopinzinho, Praça da Constituição, Rua Miguel Procopio Kupat, nº 3.811 - Chopinzinho/PR, das 08:00/12:00 e das 13:00/17:00, na e no endereço eletrônico: [procup@chopinzinho.pr.gov.br](mailto:procup@chopinzinho.pr.gov.br). Informações pelo telefone: (41) 3242-8414.

**MUNICÍPIO DE CORNEL VIDUA ESTADO DO PARANÁ**  
EXTRATO SUSPENSÃO DE CONTRATOS DE SERVIÇO TEMPORÁRIO

**PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO Nº. 001/2019  
LEI MUNICIPAL Nº. 2.764 DE 19 DE MAIO DE 2017**  
Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 014/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Carla Diana Primel  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 014/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 015/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Adriana Campanhon Ribeiro  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 015/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 016/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Adriana dos Santos da Silva  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 016/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 017/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Camila Vascon  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 017/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 018/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Janaina Aparecida Ferreira Soares Cordeiro  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 018/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 019/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Rosamir Siroinski Duarte  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 019/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 022/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Sônia Maria Rodrigues da Rosa Beggio  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 022/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 023/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Edson Nunes Calisto  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 023/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

Termo Suspensão de Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº. 024/2020.  
Contratante: Município de Coronel Vidua-PR.  
Contratado(a): Jessica Naina Deveses Torteli  
Objeto: Suspensão Contrato Administrativo de Serviço Temporário  
Prazo: Suspensão a partir de 24 de abril de 2020 e perdurará pelo período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado caso as atividades escolares não venham ser retomadas. Caso as aulas presenciais retornem antes do período de suspensão previsto neste Termo, o Contrato Administrativo de Serviço Temporário nº 024/2020 retornará o seu curso, mediante comunicação à Contratada com 24 (vinte e quatro) horas, no mínimo, de antecedência.

**FRANK SCHIAVINI  
Prefeito Municipal**  
Registre-se e Publique-se  
Noemir José Antolilli  
Secretário Geral  
Sâmara de M. Spagnol  
Chefe de Divisão de Recursos Humanos

**MUNICÍPIO DE BOM SUCESSO DO SUL-PR**  
EXTRATO DE ADIÇÃO CONTRATUAL Nº 03  
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº 66/2019  
CONTRATADA: COOPERATIVA ABRAZÁ S/A TECNOLOGIA E GESTÃO EM SERVIÇOS  
CNPJ: 08.163.892/0001-11  
Clausula Primeira - Prazo  
Tendo em vista a natureza de serviços a serem prestados de forma contínua, cuja continuidade dependa condições de preço mais vantajosas ao município, foi prorrogado o prazo de vigência contratual por mais 12 meses, tendo início na data de 23 de maio de 2020 até 31 de maio de 2021.  
Clausula Segunda - Reajuste  
Os reajustes em vigor são de 3,2% (três inteiros e vinte e sete centésimos por cento), com base na variação acumulada do INVLCEP - Índice Nacional de Preços ao Consumidor, baseada no período compreendido entre abril de 2019 e março de 2020, passando a ser para o mês de maio de 2020 o valor de R\$ 192,50 (noventa e seis reais e cinquenta centavos) e para o mês de maio de 2021 o valor de R\$ 199,50 (duzentos e três reais e cinquenta centavos).  
Terminando em 31 de maio de 2021.  
Fornecendo em anexo a lista de algumas especificações contratuais que não constam em presente anexo.  
Bom Sucesso do Sul - PR, 24 de abril de 2020.  
Wilson Antônio Ferveriani - Prefeito Municipal

**AVISO DE LICITAÇÃO**  
Município de CHOPINZINHO/PR, Modalidade: TOMADA DE PREÇOS, Edital nº 30/2020. Data de Licitação: Dia 14 de maio de 2020, às 09:00 (nove) horas. Objeto: CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA PARA EXECUÇÃO DE OBRAS DE PAVIMENTAÇÃO ASFALTICA EM VIAS DO MUNICÍPIO DE CHOPINZINHO, TOTALIZANDO: 16.355 M² - CONVÊNIO SICOPV Nº 68321/2017 - MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL. Obras Públicas. Valor máximo: R\$ 1.850.894,40. O Edital e a Pasta Técnica encontram-se à disposição dos interessados no Prédio da Prefeitura de Chopinzinho-PR, no Departamento de Licitação e Contratos, Rua Miguel Procopio Kupat, nº 3.811 - Chopinzinho-PR, e no endereço eletrônico: [procup@chopinzinho.pr.gov.br](mailto:procup@chopinzinho.pr.gov.br). Informações pelo telefone: (41) 3242-8414. Chopinzinho-PR, 27 de abril de 2020. Álvaro Dênis Ceni Scolaer - Prefeito

**MUNICÍPIO DE BOM SUCESSO DO SUL-PR**  
EXTRATO DE ADIÇÃO CONTRATUAL Nº 03  
CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº 66/2019  
CONTRATADA: COOPERATIVA ABRAZÁ S/A TECNOLOGIA E GESTÃO EM SERVIÇOS  
CNPJ: 08.163.892/0001-11  
Clausula Primeira - Vigência  
Tendo em vista a natureza de serviços a serem prestados de forma contínua, cuja continuidade dependa condições de preço mais vantajosas ao município, foi prorrogado o prazo de vigência contratual por mais 12 meses, tendo início na data de 23 de maio de 2020 até 07 de maio de 2021.  
Clausula Segunda - Valor  
Os reajustes em vigor são de 3,2% (três inteiros e vinte e sete centésimos por cento), com base na variação acumulada do INVLCEP - Índice Nacional de Preços ao Consumidor, baseada no período compreendido entre abril de 2019 e março de 2020, passando a ser para o mês de maio de 2020 o valor de R\$ 192,50 (noventa e seis reais e cinquenta centavos) e para o mês de maio de 2021 o valor de R\$ 199,50 (duzentos e três reais e cinquenta centavos).  
Terminando em 31 de maio de 2021.  
Fornecendo em anexo a lista de algumas especificações contratuais que não constam em presente anexo.  
Bom Sucesso do Sul - PR, 24 de abril de 2020.  
Wilson Antônio Ferveriani - Prefeito Municipal

**HOMOLOGAÇÃO E ADIÇÃO CONTRATUAL**  
REF: LICITAÇÃO NA MODALIDADE TOMADA DE PREÇOS Nº 20/2020  
Tendo em vista o Parecer da Comissão de Julgamento, que apuraram o resultado do processo licitatório, na modalidade Tomada de Preços, o Edital de Pregão Edital nº 20/2020, a apreensão do Edital nº 20/2020, a apreensão do prazo recursal, eu Álvaro Dênis Ceni Scolaer, Prefeito, lomo público a HOMOLOGAÇÃO do procedimento licitatório em conformidade e a ADIÇÃO DO OBJETO às empresas:  

Empresa	Valor Total - R\$
K.W.S. CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS - EIRELI - ME	215.693,23

  
Quê possederem o maior preço.  
Após conferência e regularização dos atos procedimentais, autorizo e elaboro o Contrato.  
E A DECISÃO.  
Álvaro Dênis Ceni Scolaer  
Prefeito  
Chopinzinho - PR, 14/04/20

**CÂMARA MUNICIPAL DE PATO BRANCO - ESTADO DO PARANÁ**  
RESOLUÇÃO Nº 2, DE 27 DE ABRIL DE 2020.

Conceda licença para tratar assuntos de interesse particular à Vereadora Marilene Boff Gerhardt.

A Mesa Diretora da Câmara Municipal de Pato Branco, nos termos do inciso VI do art. 30 e art. 211 da Resolução nº 1, de 8 de janeiro de 2014 (Regimento Interno) e considerando o Requerimento nº 526/2020, aprovado na sessão ordinária realizada no dia 27 de abril de 2020, expede a seguinte Resolução:

Art. 1º Ficê concedida, nos termos do inciso II do art. 20 da Lei Orgânica Municipal, licença à Vereadora Marilene Boff Gerhardt - PSDB, para tratar assuntos de interesse particular, no período do 1º de maio a 1º de junho de 2020.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Gabetele da Presidência, em 27 de abril de 2020  
Moacir Gregolin  
Presidente  
Amilton Marasochi  
Vice-Presidente  
Joceli Bernardi  
1º Secretário  
Fabrício Pires da Mello  
2º Secretário

**CONSÓRCIO INTERMUNICIPAL DE SAÚDE - CONIMS**  
RESOLUÇÃO Nº 078 DE 27 DE ABRIL DE 2020.  
Súmula: Determinar a retomada dos prazos de processos administrativos apuratórios de responsabilidade e sindicâncias em âmbito gerencial e Consórcio Intermunicipal de Saúde - CONIMS.

RESOLUÇÃO Nº 078 DE 27 DE ABRIL DE 2020.  
Súmula: Estabelece as condições de retorno às atividades aos empregados do Consórcio Intermunicipal de Saúde - CONIMS.  
A publicação na íntegra dos atos acima encontra-se disponível nos seguintes endereços eletrônicos: <http://www.conims.org.br> e <http://www.pato-branco.pr.gov.br>.

**EXTRATO DO ADITIVO VAO CONTRATO DE REGISTRO 2019**  
A íntegra desta adição poderá ser encontrada nos seguintes endereços:  
<http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e [www.conims.org.br/](http://www.conims.org.br/)

**Paróquia**  
Som Sucesso do Sul/PR, Coronel Vidua/PR, Coronel Domingos Soares/PR, Coronel Vinha/PR, Honório Sérgio/PR, Bagebara D Oeste/PR, Mangueirinha/PR, Manduaçu/PR, Saudade do Ipaçu/PR, São João/PR, Sãmará/PR, Vitória/PR, Campo Erê/SC, Coronel Hartmann/SC, Garibaldi/SC, Jupia/SC, Novo Horizonte/SC, São Bernardino/SC e São Lourenço Oeste/SC.  
**Objeto**  
A CLAUSULA SEGUNDA do Contrato original que trata do valor passa a ter o 2º (segundo) de 27 de abril de 2020. Simula: Dênde sobre a Empresa Diversificada do Estado Paraná em Excelência, Município de Coronel Vidua. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".  
**Data de Assinatura**  
17/04/2020  
**Data de Vigência**  
Execução Financeira de 2019 - 01/01/2019 - 31/12/2019  
**Assinam**  
Presidência do CONIMS e os Prefeitos dos Municípios Partícipes Advidados

**CMDDA - Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente Coronel Vidua - Pr. EDITAL Nº 02/2020. CONVOCA**, a educadora social pública nominada, para assumir vaga. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".

**MUNICÍPIO DE CORNEL VIDUA ESTADO DO PARANÁ**  
Lei nº 2.960/2020, de 27 de abril de 2020. Simula: Dênde sobre a Empresa Diversificada do Estado Paraná em Excelência, Município de Coronel Vidua. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".

**MUNICÍPIO DE CORNEL VIDUA ESTADO DO PARANÁ**  
Lei nº 2.960/2020, de 27 de abril de 2020. Simula: Dênde sobre a Empresa Diversificada do Estado Paraná em Excelência, Município de Coronel Vidua. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".

**MUNICÍPIO DE CORNEL VIDUA ESTADO DO PARANÁ**  
Lei nº 2.960/2020, de 27 de abril de 2020. Simula: Dênde sobre a Empresa Diversificada do Estado Paraná em Excelência, Município de Coronel Vidua. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".

**MUNICÍPIO DE CORNEL VIDUA ESTADO DO PARANÁ**  
Lei Complementar nº 057/2020, de 27 de abril de 2020. Dênde sobre o Quadro de Cargos, em Planos de Cargos e a remuneração de verbas de Quadro Eletivo de Administração Pública de Coronel Vidua. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".

**MUNICÍPIO DE CORNEL VIDUA ESTADO DO PARANÁ**  
Lei Complementar nº 058/2020, de 27 de abril de 2020. Dênde sobre o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Coronel Vidua. "A publicação na íntegra do ato acima se encontra disponível no seguinte endereço eletrônico: <http://www.danotomcpil.com.br/amp/> e conforme autorizado pela Lei Municipal nº 2759/2017 e suas alterações".

**SUMULA DE RECEBIMENTO DE RENOVACÃO DE LICENÇA DE OPERAÇÃO**  
CAPELEZZO & CAPELEZZO LTDA., torna público que recebeu do IAP, a Renovação de Licença de Operação para a atividade de Posto de combustível para veículos automotores, implantada na Rua Gurani nº 912, Centro, no Município de Pato Branco/PR. Licença nº 179765-R1. Validade: 27/04/2024.

**ALÉM DE LEVAR AOS NOSSOS LEITORES NOTÍCIAS, AGENTE VENDE, COMPRA, TROCA...**  
ASSINE  
48 3220 2066  
DIÁRIO DO SUDESTE

## PREFEITURA MUNICIPAL DE CORONEL VIVIDA

LEI Nº 2.991/2020, DE 27 DE ABRIL DE 2020.

Dispõe sobre o Quadro de Cargos e Funções, os Planos de Cargos e de Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Coronel Vivida.

### CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

#### Seção I

##### Do Âmbito de Aplicação

Art. 1º O Quadro de Cargos e Funções, os Planos de Cargos e de Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Coronel Vivida é instituído nos termos desta Lei.

Parágrafo único. Considera-se, para fins desta Lei, cargo profissional do magistério, com formação determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação:

I – o professor que desempenha atividade de docência;  
II – o professor com atuação no suporte pedagógico à docência, compreendendo direção, supervisão, orientação, planejamento e administração.

#### Seção II

##### Das Diretrizes

Art. 2º Os Planos de Cargos e de Remuneração estabelecidos por esta Lei têm como fundamento as seguintes diretrizes:

I – valorizar o profissional do magistério, possibilitando-lhe o desenvolvimento de suas competências pessoais e profissionais;

II – gerar crescimento profissional, mediante progressão remuneratória por incentivos que contemplem desempenho, atuação, aperfeiçoamento, expertise, titulação e tempo de serviço;

III – desenvolver procedimentos de avaliação pluralizados, transparientes e participativos visando a valorizar e reconhecer o desempenho individual, por equipe e por escola municipal;

IV – incentivar a participação em cursos e atividades de capacitação que permitam a qualificação do profissional do magistério, agregada ao exercício das competências funcionais e institucionais;

V – investir a progressão do grau de formação acadêmica;

VI – valorizar e estimular a participação do profissional do magistério em ações integrativas e sociais junto à escola e ao sistema de ensino municipal;

VII – reconhecer e valorizar a proatividade, o dinamismo, a inovação, a disposição, a mobilização, o comprometimento, a liderança e a capacidade de trabalhar em equipe, como fatores de excelência da educação;

VIII – desenvolver jornada de trabalho de vinte horas semanais, preferencialmente na mesma unidade escolar, com parte da jornada destinada ao desenvolvimento de atividades de planejamento e preparação pedagógica, bem como participação dos espaços de gestão democrática das escolas e dos sistemas de ensino;

IX – incentivar a integração das atividades educacionais da políticas nacionais e estaduais de formação para o profissional do magistério, nas modalidades presencial e a distância, com o objetivo de melhorar a qualificação e de suprir as carências de habilitação profissional na rede de ensino municipal;

X – apoio técnico e financeiro, por parte do Município, visando a melhorar a qualidade de vida no trabalho e estimular e prevenir os fatores de doenças profissionais;

XI – promover a participação do profissional do magistério na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e do sistema de ensino;

XII – estabelecer critérios objetivos para a movimentação do profissional do magistério entre as escolas, tendo como base o interesse da aprendizagem dos alunos.

Art. 3º Para efeitos desta Lei, considera-se:

I – cargo: conjunto de competências e de responsabilidades atribuídas ao Professor, mantidas as características de criação por lei, descrição precisa, número certo e sistema de remuneração definido;

II – carreira: é a estrutura de promoção funcional, integrada ao cargo de professor, composta por classes;

III – promoção funcional: é a movimentação do professor, horizontalmente, de uma classe para a subsequente, no mesmo cargo;

IV – progressão funcional: é a movimentação do professor de um grau para outro, conforme agregação de títulos relacionados à formação educacional;

V – competências: conjunto de atribuições relacionadas ao conhecimento, à habilidade e à atitude a ser desenvolvida pelo titular do cargo, a partir do planejamento estratégico da Secretaria de Educação, tendo em conta o constante aprimoramento da ação educativa e a qualificação da rede municipal de ensino;

VI – docência: é a ação do professor, no ambiente da escola ou da Secretaria de Educação, que configure atividade administrativa, funcional, pedagógica, operacional ou relacional, envolvendo alunos, colegas, direção, pais ou escola.

Art. 4º Os servidores providos nos cargos e funções do Quadro de Cargos e de Funções do Magistério do Município de Coronel Vivida sujeitam-se ao Regime Jurídico Estatutário, estabelecido em Lei Municipal.

### CAPÍTULO II

#### DO QUADRO DE CARGOS E DE FUNÇÕES DO MAGISTÉRIO

Art. 5º O Quadro de Cargos e de Funções do Magistério Público é composto pelos seguintes cargos e funções:

I – 200 cargos de professor;

II – 13 cargos de diretor de escola;

III – 10 funções de coordenador pedagógico escolar.

§ 1º As competências funcionais dos cargos e funções constam no Anexo I desta Lei.

§ 2º A delimitação da área de atuação dos profissionais do magistério será realizada por decreto, de acordo com a necessidade de atendimento à rede municipal de ensino.

### CAPÍTULO III

#### DA GESTÃO PESSOAL

##### Seção I

##### Das Disposições Gerais

Art. 6º Os Profissionais do Magistério Público do Município de Coronel Vivida adquirem, no âmbito de sua atuação, modelo de gestão orientado para o alcance da eficiência da ação educativa, da qualificação continuada, do fortalecimento e da pluralização do conhecimento institucional.

Art. 7º A prática por competência dá-se no âmbito da rede de ensino municipal, considerando o alcance combinado de objetivos estrategicamente definidos pelo profissional do magistério em conjunto com a direção de escola e com a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

##### Seção II

##### Do Recrutamento e da Seleção

Art. 8º O recrutamento para o cargo de Professor será realizado para Educação Infantil e Ensino Fundamental e far-se-á na primeira classe, mediante concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade da atividade do magistério.

Parágrafo único. As provas de que trata este artigo terão conteúdo teórico, com metodologia definida em edital, considerando a exigência de habilitação, o ambiente de sala de aula e a integração na rede de ensino.

Art. 9º O concurso público para o cargo de Professor será realizado para atuação nas áreas de Educação Infantil e Ensino Fundamental do primeiro ao quinto ano, com exigência mínima de habilitação:

I – a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia; ou

II – a formação em curso Normal Superior; ou

III – a formação em Ensino Médio, na modalidade Formação de Docentes da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental, Normal, e Curso Superior de Licenciatura Plena.

Art. 10. Quando do ingresso do Professor, considerando sua classificação e a ordem de chamada, a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, visando melhor atender o interesse público e observados os critérios de necessidade e oportunidade, determinará sua lotação junto a uma determinada escola.

Parágrafo único. A lotação do Professor poderá ser modificada caso não haja adaptação na escola, ou por necessidade de suprir encaminhamento, para melhor atender o interesse público.

Art. 11. O provimento do cargo de direção de Diretor de Escola dá-se por nomeação do Prefeito, observada a participação da comunidade escolar no processo de escolha, conforme lei específica.

Parágrafo único. Para ser nomeado para o cargo de Diretor de Escola necessário que a pessoa recepa o cargo de Professor, já tenha declarada a sua estabilidade e atenda demais requisitos estabelecidos na lei específica.

##### Seção III

##### Do Estágio Probatório

Art. 12. O estágio probatório do professor, sem prejuízo dos critérios gerais estabelecidos na Lei do Estatuto do Servidor Público, observará os itens que seguem:

I – o perfil administrativo;

II – o perfil pedagógico, considerando:

a) o plano de ensino;

b) o processo de ensino e aprendizagem;

§ 1º Os itens decorrentes do inciso I serão examinados pelo diretor da escola onde o professor está lotado.

§ 2º Os itens decorrentes do inciso II serão examinados pelo Coordenador Pedagógico da escola onde o professor está lotado e pelo responsável pelas atividades pedagógicas da Secretaria de Educação, Cultura e Desporto.

§ 3º Nas escolas onde não houver Coordenador Pedagógico, as avaliações serão realizadas pelo Diretor em conjunto com o responsável pelas atividades pedagógicas da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 4º Os professores lotados na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, no exercício de funções de magistério, serão avaliados pelo responsável pelo Departamento, em conjunto com o Secretário.

Art. 13. A Ficha de Avaliação para a verificação de cada um dos critérios definidos no art. 12, inclusive quanto as suas variações metodológicas, será definida em decreto e observará a seguinte valoração:

I – avaliação do perfil administrativo: trinta por cento;

II – avaliação do perfil pedagógico: cinquenta por cento;

# Diário Oficial Eletrônico do Município de Coronel Vivida

Quarta-Feira, 29 de Abril de 2020

Ano III – Edição Nº 0449

Página 2

III – autoavaliação, realizada sob a forma de parecer descritivo, a partir de cada um dos critérios constantes neste artigo, vinte por cento.

§ 1º As avaliações especiais do estágio probatório serão realizadas a cada quadrimestre, contadas a partir do ingresso do servidor no exercício do cargo, mediante o preenchimento das fichas de avaliação, nos termos estabelecidos no regime jurídico e respectivo regulamento.

§ 2º Os resultados apurados serão processados e integrados, inclusive com a autoavaliação, a fim de aplicar os pesos indicados nos incisos deste artigo, produzindo a nota do professor.

§ 3º A apuração e divulgação do resultado das avaliações especiais do estágio probatório de cada professor, inclusive, quando for o caso, no que se refere à análise e julgamento das notas de recursos, é atribuição da Comissão de Gestão de Carreira, cujo funcionamento e demais competências são definidas no art. 40 desta Lei.

§ 4º O professor será aprovado no estágio probatório se sua média de desempenho, em cada um dos perfis referidos no art. 12, for igual ou superior a 70% (setenta por cento).

## Seção IV

### Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 14. O desenvolvimento do professor na carreira é constituído pela promoção funcional junto às classes de eficiência, composta em número de vinte e da progressão por grau de titulação, em número de quatro, a partir dos critérios definidos nesta Lei.

Art. 15. Todo o cargo situa-se inicialmente na primeira classe – Classe “A” – e a ela retorna quando vago.

## Seção V

### Da Promoção de Classe

Art. 16. Para promoção de classe, o professor deve atingir 504 (quinhentos e quatro) pontos, dentre 720 (setecentas e vinte) pontos possíveis, a cada intervalo mínimo de dois anos entre as classes, considerando os critérios de desempenho de funções de magistério, qualidade, conhecimento e tempo de serviço no magistério público, na proporção definida nos arts. 17 a 19 desta Lei.

Parágrafo único. A cada avanço de classe, a contagem dos pontos é zerada, abnãdo novo ciclo de promoção funcional.

## Subseção I

### Da Promoção pelo Critério de Desempenho de Funções de Magistério

Art. 17. Para fins de promoção de classe, quanto ao critério relacionado ao desempenho de funções de magistério, observam-se:

I – assiduidade e pontualidade, conforme os seguintes parâmetros:

a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;

b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;

c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;

d) três ou mais desconformidades: não pontua.

II – política e cultura no trato com alunos, pais, funcionários da escola e colegas professores, funcionários da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e demais colegas, conforme os seguintes parâmetros:

a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;

b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;

c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;

d) três ou mais desconformidades: não pontua.

III – participação em reuniões pedagógicas, reuniões com pais, conselhos de classe, projetos, programas e festividades promovidas pela escola e/ou Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, considerando os seguintes parâmetros:

a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;

b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;

c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;

d) três ou mais desconformidades: não pontua.

IV – participação em grupos de estudos, congressos, seminários e atividades de formação complementar desenvolvidas pela escola ou pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, conforme os seguintes parâmetros:

a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;

b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;

c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;

d) três ou mais desconformidades: não pontua.

V – disciplina e acatamento às normas e regras estabelecidas, conforme os seguintes parâmetros:

a) nenhuma desconformidade: 8 (oito) pontos;

b) uma desconformidade: 4 (quatro) pontos;

c) duas desconformidades: 2 (dois) pontos;

d) três ou mais desconformidades: não pontua.

VI – quanto à proporção de efetiva frequência:

a) duzentos dias letivos ou mais: 120 (cento e vinte) pontos;

b) de cento e noventa e um a cento e noventa e nove dias letivos: 90 (noventa) pontos;

c) de cento e oitenta e um a cento e oitenta e seis dias letivos: 70 (setenta) pontos;

d) de cento e setenta e um a cento e oitenta e cinco dias letivos: 30 (trinta) pontos;

e) menos de cento e setenta dias letivos: não pontua.

§ 1º No caso do inciso VI, não serão considerados como dias letivos efetivamente cumpridos:

I – faltas justificadas;

II – faltas não justificadas; e

III – licenças.

§ 2º O professor que estiver lotado na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto terá computado como dias letivos, para fins do inciso VI deste artigo, os dias de efetivo exercício.

§ 3º O controle, quanto à confirmação dos critérios definidos neste artigo, é de responsabilidade da escola na qual o professor está lotado, cabendo ao respectivo diretor, nos prazos e nos condições definidas em decreto, informá-las à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, a fim de proceder ao registro.

§ 4º No caso de o professor estar lotado na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, o controle, quanto à confirmação dos critérios definidos neste artigo, é de responsabilidade da própria Secretaria, a quem compete proceder ao registro.

§ 5º Por ano de exercício o servidor professor poderá atingir até 160 (cento e sessenta) pontos, sendo que sua pontuação será proporcionalmente computada e acumulada, podendo, no todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar, neste critério, 320 (trezentos e vinte) pontos.

## Subseção II

### Da Promoção pelo Critério Qualidade

Art. 18. Para fins de promoção de classe, quanto ao critério relacionado à qualidade do processo de ensino e aprendizagem, observam-se:

I – quanto ao trabalho individual do professor docente:

a) desenvolvimento do plano de ensino;

b) aprimoramento do processo de ensino e aprendizagem;

II – quanto ao trabalho individual do professor, enquanto no desempenho de funções de magistério, que não as funções docentes:

a) desenvolvimento de projetos de caráter técnico-administrativo-pedagógicos, conforme sua área de atuação;

b) desenvolvimento de ações com o objetivo de ensinar e fazer cumprir o Plano Municipal de Educação, a proposta político-pedagógica e o regime escolar;

III – quanto ao trabalho institucional:

a) progressão de índices, por escola, a partir do projeto político-pedagógico proposto;

b) progressão de índices, municipais, a partir das notas e estatísticas estabelecidas no plano municipal de ensino;

c) reconhecimentos e premiações externos, públicos e/ou privados, quanto à qualidade de ensino das escolas e da rede de educação.

§ 1º O sistema de avaliação integra o ciclo anual da gestão da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e tem como pressupostos as diretrizes e os objetivos institucionais, definidos no planejamento estratégico do órgão.

§ 2º A metodologia, a definição do indicador de desenvolvimento e os objetivos individuais, referidos no inciso I do caput deste artigo, serão definidas, anualmente, pelo diretor, em conjunto com o professor, compondo o plano de trabalho individual, com validação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 3º A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto editará regulamento indicando os índices que serão observados para aplicação das alíneas “a”, “b” e “c” do inciso II do caput deste artigo.

§ 4º Para o professor lotado na Secretaria de Educação, Cultura e Desporto, no desempenho de funções de magistério, a metodologia, a definição do indicador de desenvolvimento e os objetivos individuais, referidos no inciso I do caput deste artigo, serão definidas, anualmente, pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto em conjunto com o diretor de escola, compondo o plano de trabalho institucional, com validação pelo Prefeito.

§ 5º Os critérios de avaliação devem ser claros e objetivamente definidos, com abrangência dos integrantes das classes de que tratam os §§ 2º, 3º, 4º e 5º deste artigo, sobre as condições técnicas, operacionais, prazos e qualidade laboral, para o alcance dos fins postulados.

§ 6º A realização dos objetivos definidos nos planos de que tratam este artigo determinará a seguinte pontuação para a carreira:

I – plano de trabalho individual: 80 (oitenta) pontos;

II – plano de trabalho institucional: 80 (oitenta) pontos.

§ 7º O professor em exercício da atividade de direção e coordenação pedagógica escolar, no que se refere à aplicação deste artigo, terá sua pontuação verificada apenas quanto ao plano de trabalho institucional que, neste caso, será de cento e sessenta pontos.

§ 8º Por ano de exercício o servidor professor poderá atingir até 160 (cento e sessenta) pontos, sendo que a pontuação prevista nos §§ 2º, 3º, 4º e 5º deste artigo será proporcionalmente computada e acumulada, podendo, no todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar, neste critério, 320 (trezentos e vinte) pontos.

## Subseção III

### Da Promoção pelo Critério Conhecimento

Art. 19. Para fins de promoção de classe, quanto ao critério conhecimento, observam-se:

I – produção intelectual, mediante publicações técnicas;

a) com abrangência geral, vinculada à educação inserida no contexto nacional: 5 (cinco) pontos;

b) com abrangência geral, vinculada à educação inserida no contexto local: 10 (dez) pontos;

II – participação em eventos vinculados à educação que não os desenvolvidos pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto ou pela escola, comprovada com validação, mediante certificação de participação e de frequência: 1 (um) ponto por hora aula;

III – participação em grupos de estudos vinculados às universidades ou outras entidades de ensino, validadas mediante certificação: 10 (dez) pontos por grupo de estudo;

IV – participação em pesquisa de campo ou em atividade integrativa, envolvendo o sistema municipal de ensino, validada mediante certificação: 10 (dez) pontos por pesquisa;

V – participação em projetos especiais sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto: 10 (dez) pontos por projeto.

§ 1º As atividades referidas nos incisos deste artigo serão validadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, em sua função, desde que comprovadamente concluídas até trinta dias de término de cada ano.

§ 2º Por ano de exercício o servidor professor poderá atingir até 40 (quarenta) pontos, sendo que a pontuação prevista neste artigo será parcialmente computada e acumulada, podendo, no todo, em cada intervalo de tempo, de uma classe para outra, alcançar, neste critério, 80 (oitenta) pontos.

#### Subseção IV

##### Das Regras para Promoção

Art. 20. Mediante o alcance de 504 (quinhentos e quatro) pontos, dentre 720 (setecentos e vinte) possíveis, em um espaço mínimo de dois anos, a matrícula de classe dá-se de forma automática, a partir do mês seguinte ao término do respectivo ciclo de pontuação.

Art. 21. Caso o professor não obtenha a pontuação necessária para promoção no prazo definido no art. 16 desta Lei, seus pontos permanecerão ativos até alcançar o número de 504 (quinhentos e quatro), quando reiniciará novo período de promoção.

Art. 22. O professor que não alcançar 504 (quinhentos e quatro) pontos, em três anos, terá sua promoção funcional na sequência a partir de janeiro do ano subsequente, reiniciando novo ciclo.

Art. 23. Para cada professor haverá uma planilha de carreira, contendo os dados funcionais e a soma anual e discriminada dos pontos referentes à promoção por desempenho de funções de magistério, qualidade, reconhecimento e tempo de serviço de funções de magistério.

Parágrafo único. O professor terá acesso pleno, para consulta, na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, aos pontos já registrados e somados até o ano anterior.

Art. 24. As classes são identificadas pelas letras "A" a "T", sendo que todo o professor inicia sua carreira na Classe "A".

Parágrafo único. A Classe "A", primeira classe da carreira, equivalerá ao estágio probatório e será considerada concluída mediante a aprovação do professor, nos termos dos arts. 12 e 13 desta Lei.

Art. 25. São elementos de redução de pontuação na carreira:

I – penalidade disciplinar de advertência, aplicada mediante procedimento que assegure o contraditório e a ampla defesa: menos 60 (sessenta) pontos;

II – penalidade disciplinar de suspensão, ainda que convertida em multa, aplicada mediante procedimento que assegure o contraditório e a ampla defesa: menos 100 (cem) pontos.

Parágrafo único. O registro dos elementos de redução de pontos previstos neste artigo somente será feito após o término do processo administrativo disciplinar ou de sindicância e publicação da penalidade.

Art. 26. A avaliação de pontos, para fins de promoção funcional, nos termos desta Lei, é suspensa nos casos de lotação em órgão não integrante do sistema de ensino, licenças, afastamentos legais, cédencia, permissão.

#### Seção V

##### Do Progresso por Grau de Titulação

Art. 27. A progressão por titulação dá-se de acordo com as Graus, compostas em número de quatro, a partir das condições definidas nesta Lei.

Art. 28. O Grau inicial da carreira será o "I" e corresponderá à escolaridade definida em lei para provimento do cargo.

Art. 29. O professor poderá adquirir três progressões por titulação, Graus "II", "III" e "IV", respectivamente.

Art. 30. A progressão por titulação constitui a linha de habilitação do professor em curso reconhecido pelo Ministério de Educação, sendo concedida na seguinte escala:

I – grau I: escolaridade definida para provimento do cargo;

II – grau II: escolaridade para pós-graduação, nível de especialização, com adreência à área de educação;

III – grau III: escolaridade para pós-graduação, nível de mestrado, com adreência à área de educação;

IV – grau IV: escolaridade para pós-graduação, nível de doutorado, com adreência à área de educação.

§ 1º A progressão por grau de titulação é automática e passa a vigorar no mês seguinte àquele em que a certificação de conclusão do curso for apresentada e processada junto à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§ 2º A certificação de conclusão de curso deve ser comprovada mediante a apresentação de documento original ou cópia autenticada.

§ 3º É condição para a progressão por grau de titulação a conclusão do estágio probatório.

#### Seção VI

##### Do Adicional por Tempo de Serviço

Art. 31. Após cada 5 (cinco) anos de serviço prestado ao município, a partir do provimento em cargo efetivo, o servidor terá direito a um adicional, cada um no valor equivalente a 3,5% (três vírgula cinco) por cento do vencimento básico do cargo (Classe "A", Nível "I"), os quais se incorporam na remuneração.

Parágrafo único. São condições, para fins de acesso, o tempo durante o qual o servidor efetivo estiver no exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança no município, assim como todos os afastamentos legalmente considerados como efetivo exercício.

Art. 32. O adicional por tempo de serviço terá vigência a partir do mês seguinte àquele em que o servidor completar cada período aquisitivo exigido.

Parágrafo único. O avanço será implementado pelo Administrador sem necessidade de requerimento do servidor, com base no termo de validade previsto neste artigo, reavaliando-se a aplicação das causas de suspensão e incorporação do período aquisitivo, previstas nos arts. 33 e 34.

Art. 33. Suspensão a qualquer tempo para fins de avanço:

I – as faltas e afastamentos sem direito a remuneração;

II – os atalhos-domicílio, no que excederem de trinta dias, mesmo quando em promoção, exceto os decorrentes de acidente em serviço;

III – as licenças para tratamento de saúde em pessoa da família.

Art. 34. Fica prejudicado o merecimento, acarretando a interrupção da contagem do tempo de exercício para fins de avanço, sempre que o servidor:

I – sofrer duas penalidades de advertência;

II – sofrer pena de suspensão disciplinar;

III – completar cinco faltas injustificadas ao serviço;

IV – sofrer vinte atalhos injustificados de comparecimento ao serviço e em saída antes do horário marcado para término da jornada.

Parágrafo único. Sempre que ocorrer qualquer das hipóteses previstas no parágrafo deste artigo, iniciará-se nova contagem para fins de tempo exigido para aquisição de adicional por tempo de serviço.

#### CAPÍTULO IV

##### DA CARGA HORÁRIA E JORNADA DE TRABALHO

Art. 35. A carga horária do cargo de Professor é de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º É assegurado ao professor, em exercício de função docente, um terço de sua carga horária para o desenvolvimento de atividades extracurriculares, assim consideradas aquelas destinadas à preparação e avaliação do trabalho docente, à colaboração com a administração da escola, às reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

§ 2º O tempo reservado para o desenvolvimento de atividades extracurriculares deve ser cumprido na escola, ou de acordo com a proposta pedagógica de cada escola, em consonância com a Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

Art. 36. Para substituição temporária de professor legalmente afastado, para suprir a falta imediata de professor exercendo as mesmas funções de suporte pedagógico, o professor poderá ser convocado para trabalhar em regime suplementar de até vinte horas semanais, em conformidade à necessidade do ensino.

§ 1º A convocação para trabalhar em regime suplementar se dará por decisão do Prefeito, formalizada por Portaria, de idônea fundamentação em pedido fundamentado do titular da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, no qual fique demonstrada a necessidade temporária da medida.

§ 2º Fica o trabalho em regime suplementar, o professor receberá o valor correspondente ao vencimento básico da classe inicial da carreira, observada a proporcionalidade das horas suplementares.

§ 3º Caso não haja necessidade ou a excepcionalidade que originou a convocação, a qualquer tempo e sem a necessidade de prévio aviso ao professor, será realizada a convocação pela autoridade competente.

§ 4º A convocação deve alinhar, efetivamente, o período da necessidade que a originou, podendo-se entender, no máximo, até o final de cada ano letivo.

#### CAPÍTULO V

##### DAS FÉRIAS E DO RECESSO

##### Seção I

##### Das Férias

Art. 37. O professor tem direito a gozar, anualmente, 30 (trinta) dias de férias.

Parágrafo único. O gozo de férias do professor deverá coincidir com o período de férias escolares.

##### Seção II

##### Do Recesso

Art. 38. O professor tem direito, anualmente, a 15 (quinze) dias de recesso.

Parágrafo único. O recesso será concedido preferencialmente no período de férias escolares de inverno, salvo razões de interesse público.

#### CAPÍTULO VI

##### DO APERFEIÇOAMENTO CONTÍNUO

Art. 39. Aperfeiçoamento e o conjunto de procedimentos que visam a proporcionar ao professor a atualização e a valorização pessoal e profissional para a melhoria contínua da qualidade da atividade educacional e para o desenvolvimento de suas competências.

§ 1º O aperfeiçoamento de que trata este artigo é desenvolvido mediante a integração do professor em programa permanente de capacitação, instituído pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto para participar de cursos internos e externos, conforme a natureza e complexidade da função de magistério e dos projetos específicos a serem desenvolvidos.

§ 2º Cabe à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto realizar diagnósticos de treinamento e de capacitação, visando a aperfeiçoar o professor, oferecendo oportunidades para realização de atividades complementares e incluindo a agregação de grau, por demanda de área.

§ 3º O professor, considerando a compatibilidade do conteúdo programático do curso com as competências próprias de sua função e com as demandas previstas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto e pela escola que ele integra, pode ser autorizado a participar de curso que contribua para seu aperfeiçoamento.

#### CAPÍTULO VIII

##### DA COMISSÃO DE GESTÃO DA CARREIRA

Art. 40. A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto instituirá a Comissão de Gestão da Carreira com o objetivo de:

I – validar o plano individual de resultados contratualizado entre os professores e as equipes diretivas das escolas da Secretaria de Educação, Cultura e Desporto, nos termos dos incisos I e II do caput do art. 18 desta Lei;

II – indicar as medidas corretivas à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, visando a cumprir as condições iniciais para a contratualização dos planos individuais de resultados, tendo em conta a qualidade de vida no trabalho e as condições instrumentais para o alcance dos fins pactuados;

III – rever, de ofício, a situação de professor com 100 (cento e cinquenta) pontos ou menos, por ano de promoção de classe, indicado à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto mediante a serem afetados para acompanhamento e desenvolvimento orientado;

IV – analisar e julgar os recursos contra os resultados apurados no ciclo de promoção de classe, inclusive quanto à confirmação da caracterização de desconformidade;

V – quanto ao estágio probatório:

a) emitir os pareceres e demais avaliações sobre suas funções e atividades, inclusive, no que se refere aos elementos integrantes da metodologia de avaliação;

b) sugerir à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto minuta de Fichas para avaliação dos perfis administrativo e pedagógico, conforme referido nos arts. 12 e 13 desta Lei;

c) realizar o empacotamento das avaliações e aplicar, em cada perfil, os pesos indicados no art. 13 desta Lei, considerando a autoavaliação e os critérios gerais definidos no Estatuto do Servidor Público;

d) atender aos avaliados, visando a esclarecer dúvidas e determinar compensações quanto às questões suscitadas pelo professor em estágio probatório;

e) divulgar as notas do professor, em estágio probatório, em prazo de até trinta dias a contar dos prazos definidos no § 1º do art. 13 desta Lei, e julgar, quando for o caso, os respectivos recursos;

§ 1º O recurso de que trata o inciso VI, com as rubricas e respectivos documentos, poderá ser interposto em até quinze dias depois da ciência da pontuação anual, conforme os critérios definidos nos arts. 17 a 19 desta Lei.

§ 2º Confirmada a caracterização da ação ou omissão que configurou uma desconformidade, sem restrição a nome, a Comissão de Gestão de Carreira efetuará o regime de seu exercício, com o fim de vincular o procedimento;

§ 3º O recurso de que trata o inciso V, com as rubricas e respectivos documentos, poderá ser interposto em até quinze dias depois da ciência das notas do estágio probatório, constantes na Ficha de Avaliação, conforme prescrito no § 1º do art. 13 desta Lei.

Art. 41. A Comissão de Gestão de Carreira observará a seguinte composição:

I – um professor, indicado pela Associação dos Professores do Município de Coronel Vivida;

II – um professor, indicado pelos diretores de escola, dentre sua área;

III – um professor indicado pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto;

§ 1º Os membros da Comissão de Gestão de Carreira terão mandato de três anos, admitida sua recondução;

§ 2º O funcionamento, as demais competências e a estrutura da Comissão de Gestão de Carreira serão definidas em regulamento interno, aprovado pelo Prefeito, sob a forma de decreto.

#### CAPÍTULO VIII

##### DA ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

###### Seção I

###### Das Disposições Gerais

Art. 42. A remuneração dos servidores ocupantes de cargos públicos do Quadro dos Profissionais do Magistério Municipal, além de outros estabelecidos na Constituição Federal e no Regime Jurídico dos Servidores do Município de Coronel Vivida, obedecerá às seguintes condições:

I – nenhum servidor público municipal poderá receber remuneração mensal inferior a 1 (um) salário mínimo conforme vigente no país;

II – nenhum servidor público municipal poderá receber remuneração mensal maior do que o valor recebido mensalmente pelo Prefeito no título de subsídio;

III – a revisão geral anual da remuneração dos servidores públicos municipais, na mesma data e sem distinção de índices e percentuais, ressalvada eventual necessidade de ajuste para cumprimento do piso nacional disposto em Lei Federal;

IV – vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal no serviço público municipal.

###### Seção II

###### Da Escala por Classes

Art. 43. A escala por classes na carreira do professor é composta pela multiplicação dos coeficientes de classe referidos na tabela "A" do Anexo II desta Lei.

§ 1º O padrão referencial, no vencimento básico, segundo a carga horária de vinte horas semanais, corresponde a R\$ 1.443,41 (um mil e quatrocentos e quarenta e três reais e quarenta e um centavos).

§ 2º O percentual da vantagem por promoção de classe não é acumulativo, cessando o pagamento do percentual de classe anterior quando da mudança para classe superior subsequente.

§ 3º O valor agregado pela promoção de classe não incorpora ao vencimento básico, mas compõe a remuneração de contribuição previdenciária e incorpora à sua remuneração.

###### Seção III

###### Do Adicional por Grau de Titulação

Art. 44. Pela progressão por grau de titulação o professor perceberá um Adicional por Grau de Titulação, conforme definido na tabela "B" do Anexo II desta Lei.

§ 1º O percentual do adicional por grau de titulação, previsto neste artigo, não é acumulativo, cessando o pagamento do adicional do grau anterior quando da mudança para grau superior.

§ 2º O adicional por grau de titulação não integra o vencimento básico do profissional do magistério, mas compõe a remuneração de contribuição previdenciária e incorpora à sua remuneração.

###### Seção IV

###### Do Cargo em Comissão de Diretor de Escola

Art. 45. O professor designado para o desempenho das atribuições de Diretor de Escola ocupará cargo de confiança, em comissão, recebendo a título de remuneração o vencimento previsto na Tabela "C" do Anexo II desta Lei.

§ 1º O ocupante do cargo em comissão de Diretor de Escola receberá apenas o valor de vencimento previsto na Tabela "C" do Anexo II desta Lei, que será pago durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária, sem prejuízo do desenvolvimento da carreira.

§ 2º O professor designado para as atribuições de Diretor de Escola poderá optar pela manutenção da percepção da remuneração do(s) seu(s) estágio(s) de origem, em detrimento do valor de vencimento previsto na Tabela "C" do Anexo II desta Lei.

###### Seção V

###### Das Gratificações por Encargos

Art. 46. São criadas as seguintes gratificações:

I – Gratificação por Desempenho das Atividades de Coordenação Pedagógica Escolar;

II – Gratificação por compor a Comissão de Gestão de Carreira.

###### Subseção I

###### Gratificação por Desempenho das Atividades de Coordenação Pedagógica Escolar

Art. 47. O professor designado para o desempenho das funções de magistério de suporte à docência de coordenação pedagógica fará jus à gratificação definida nos termos da tabela "D" do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. A gratificação de que trata este artigo será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária.

Art. 48. O professor designado, em caráter de substituição, para atuar no desempenho de funções de magistério de suporte à docência, terá direito ao pagamento proporcional dos valores previstos na tabela "D" do Anexo II desta Lei, conforme o tempo de atuação.

Art. 49. A designação para o exercício de atividades de coordenação pedagógica escolar será feita pelo Prefeito mediante indicação do Secretário Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

###### Subseção II

###### Da Gratificação por compor a Comissão de Gestão de Carreira

Art. 50. O professor designado para compor a Comissão de Gestão de Carreira fará jus a uma gratificação, nos termos definidos na tabela "E" do Anexo II desta Lei.

Parágrafo único. A gratificação de que trata este artigo será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compondo a remuneração de contribuição previdenciária.

Art. 51. O professor designado, em caráter de substituição, para atuar na Comissão de Gestão de Carreira, terá direito ao pagamento proporcional dos valores previstos na tabela "E" do Anexo II desta Lei, conforme o tempo de atuação.

###### Seção VI

**Do Adicional para atuação em Escola de Campo**  
 Art. 52. O profissional do magistério designado para atuar em Escola de Campo terá jus a um adicional, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do vencimento básico do profissional do magistério.  
 § 1º O adicional de que trata este artigo será pago mensalmente, durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do profissional do magistério, mas compreendo a remuneração de contribuição previdenciária.  
 § 2º O adicional de que trata este artigo é incluído tão somente sobre o vencimento básico do profissional do magistério, não incidindo sobre demais vantagens ou valores decorrentes de convocação para exercício de regime implantar de trabalho.  
 § 3º No caso de o professor for titular de duas matrículas, designado para atuar nos dois vínculos em Escola de Campo, perceberá o adicional de que trata este artigo somente uma vez, em relação a uma matrícula.

**CAPÍTULO IV  
 DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Art. 53. Ao profissional do magistério que na data da vigência desta Lei estiver exercendo a titularidade de cargo no emprego público de professor serão observadas as seguintes regras de transição.

**Seção I**

**Do Reenquadramento no Plano de Carreira**

Art. 54. Os atuais titulares dos cargos e empregos públicos de professor, que tenham ingressado mediante concurso público, são aproveitados nos cargos criados por esta Lei, conforme os requisitos exigidos para ingresso nos cargos e empregos que ocupam.

Art. 55. O professor que, na data da vigência desta Lei, estiver com o estágio probatório em desenvolvimento, terá sua avaliação, a partir da entrada em vigor desta Lei, adaptada aos prazos, critérios e metodologia referidos nos arts. 12 e 13.  
 § 1º As avaliações já realizadas durante o período do estágio probatório anterior à vigência desta Lei serão consideradas, inclusive para fins de estabilidade.  
 § 2º Caberá à Comissão de Gestão de Carreira:

- I – validar as notas das avaliações feitas antes da vigência desta Lei;
- II – realizar os ajustes e as adaptações metodológicas para o prosseguimento dos estágios probatórios já iniciados, a partir dos critérios e dos prazos definidos nesta Lei.

**Seção II**

**Do Reenquadramento nas Classes**

Art. 56. O professor será enquadrado nas classes previstas nesta Lei, considerando para cada ano completo de efetivo tempo de serviço no exercício de função de magistério, dois pontos:

§ 1º A escala de enquadramento nas classes observará:

- I – Classe A: professor em estágio probatório;
- II – Classe B: entre sete e dez pontos;
- III – Classe C: entre onze e quatorze pontos;
- IV – Classe D: entre quinze e dezoito pontos;
- V – Classe E: entre dezoito e vinte e dois pontos;
- VI – Classe F: entre vinte e três e vinte e seis pontos;
- VII – Classe G: entre vinte e sete e trinta pontos;
- VIII – Classe H: entre trinta e um e trinta e quatro pontos;
- IX – Classe I: entre trinta e cinco e trinta e oito pontos;
- X – Classe J: entre trinta e nove e quarenta e dois pontos;
- XI – Classe K: entre quarenta e três e quarenta e seis pontos;
- XII – Classe L: entre quarenta e sete e quarenta e nove pontos;
- XIII – Classe M: entre cinquenta e um e cinquenta e quatro pontos;
- XIV – Classe N: entre cinquenta e cinco e cinquenta e oito pontos;
- XV – Classe O: entre cinquenta e nove e sessenta e dois pontos;
- XVI – Classe P: entre sessenta e três e sessenta e seis pontos;
- XVII – Classe Q: entre sessenta e sete e sessenta e nove pontos;
- XVIII – Classe R: entre setenta e um e setenta e quatro pontos;
- XIX – Classe S: entre setenta e cinco e setenta e oito pontos;
- XX – Classe T: mais de setenta e oito pontos.

§ 2º O tempo de efetivo serviço, remanescente após o enquadramento, será considerado para nova promoção funcional por desempenho.

§ 3º Para o tempo mínimo de efetivo exercício faz-se para nova promoção funcional por desempenho será aplicado o disposto no art. 16 e seguintes desta Lei, considerando-se a pontuação proporcionalmente ao tempo de serviço a ser cumprido após a vigência desta Lei.

**Seção III**

**Do Reenquadramento nos Graus por Titulação**

Art. 57. O professor será enquadrado, para fins de recebimento do adicional por grau de titulação, de acordo com a sua formação na data da vigência desta Lei, tendo em conta os critérios definidos no art. 19.

**Seção IV**

**Do Prazo para o Reenquadramento**

Art. 58. O reenquadramento do professor, nas classes e nos graus previstos nesta Lei, ocorrerá no prazo máximo de cento e oitenta dias, a contar da vigência desta Lei, com efeitos retroativos à sua data de vigência.

**Seção V**

**Da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada**

Art. 59. Na hipótese de redução do valor dos vencimentos, decorrente do reenquadramento do professor no plano de carreira estabelecido nesta Lei, fica assegurada a percepção de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada, a ser abscrita por ocasião do desenvolvimento no sistema.

§ 1º A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada é resultante da diferença dos vencimentos recebidos pelo professor no último dia do primeiro mês subsequente ao da data da publicação desta Lei e o valor dos vencimentos a que faz jus em decorrência do reequilíbrio na carreira estabelecida nesta Lei, considerando-se as seguintes parcelas:

- a) dos vencimentos no último dia do primeiro mês subsequente ao da data da publicação desta Lei;
- b) o vencimento básico, segundo a classe e o nível do professor;
- c) os avanços por tempo de serviço;
- d) o abono do § 4º do art. 200 da LC 14/2006;
- e) dos encargos decorrentes do reenquadramento:
  - a) o vencimento básico;
  - b) a classe;
  - c) o adicional por grau de titulação;
  - d) o adicional por tempo de serviço;
  - e) o abono do § 4º do art. 200 da LC 14/2006.

§ 2º A parcela Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada não integra o vencimento básico do professor, mas compete a remuneração de contribuição previdenciária.

§ 3º A absorção da Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada fica limitada aos acréscimos decorrentes da promoção nas classes, dos adicionais por grau de titulação e de aumento nos vencimentos.

§ 4º Sobre a parcela Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada incide o revisão geral anual.

§ 5º O abono da LC 14/2006 deverá ser considerado de forma autônoma, além das demais parcelas remuneratórias, sendo que sobre referida vantagem incide o revisão geral anual.

**Seção VI**

**Do Quadro de Emprego do Magistério em Extinção**

Art. 60. São declarados em extinção os empregos do magistério abaixo, ficando extintos à medida que vagarem:

CATEGORIA FUNCIONAL	Nº DE EMPREGOS
Professor com formação em Licenciatura Plena	6

§ 1º Os servidores titulares dos empregos referidos no quadro deste artigo são aqueles que atuam nos anos iniciais do ensino fundamental e não possuem formação em Licenciatura Plena em Pedagogia.

§ 2º Os servidores titulares dos empregos referidos neste artigo têm suas atribuições disciplinadas no Anexo I da presente Lei.

Art. 61. Os valores do vencimento, classe e adicional por grau de escolaridade, conforme as tabelas referenciais respectivas, dos empregos considerados em extinção por esta Lei ficam fixados de acordo com a Escala de Vencimento Básico constante nas tabelas "E" e "F" do Anexo II, parte integrante desta Lei.

Art. 62. Após o enquadramento, conforme regras estabelecidas nos arts. 56 e 57 desta Lei, os servidores do magistério ocupantes de empregos do quadro em extinção ficam substituídos nos critérios estabelecidos no art. 14 e seguintes, para a promoção funcional, junto às classes de referência.

§ 1º O tempo de efetivo serviço, remanescente após o enquadramento, será considerado para nova promoção funcional por desempenho.

§ 2º Para o tempo mínimo de efetivo exercício faz-se para nova promoção funcional por desempenho será aplicado o disposto no art. 16 e seguintes desta Lei, considerando-se a pontuação proporcionalmente ao tempo de serviço a ser cumprido após a vigência desta Lei.

Art. 63. Os servidores do magistério ocupantes de empregos do quadro em extinção, designados para o desempenho de função de direção, de outras funções de magistério, para atuar em Escola de Campo ou para integrar o Núcleo de Gestão de Carreira, farão jus às correspondentes gratificações ouo adicionais.

**Seção VII**

**Do Empregados Estabelecidos pelo art. 19 do ADTEC**

Art. 64. São declarados em extinção os empregos do magistério, ocupados por servidores estabelecidos no serviço público pelo art. 19 do Anexo das Disposições Constitucionais Transitórias, ficando extintos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Os empregos referidos neste artigo serão estabelecidos por Decreto.

Art. 65. São declarados em extinção os cargos públicos de Professores cujos seus vencimentos encontram-se aporados pelo Regime Geral de Previdência, na data de publicação desta Lei, ficando extintos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Os cargos referidos neste artigo serão estabelecidos por Decreto.

Art. 66. Os servidores titulares dos empregos e cargos referidos nos arts. 64 e 65 têm suas atribuições disciplinadas no Anexo I da presente Lei.

# Diário Oficial Eletrônico do Município de Coronel Vivida

Quarta-Feira, 29 de Abril de 2020

Ano III – Edição Nº 0449

Página 6

Art. 67. Os valores do vencimento, classes e graus dos empregos e cargos declarados em extinção, estabelecidos nos arts. 64 e 65 desta Lei, ficam fixados de acordo com a Escala de Vencimento Básica constante da Tabela “C” e “H” do Anexo II, parte integrante desta Lei, considerando o enquadramento conforme regras estabelecidas nos arts. 56 e 57 desta Lei.

Art. 68. Aos servidores ocupantes dos empregos e cargos declarados em extinção, estabelecidos nos arts. 64 e 65 desta Lei, não se aplicam as normas de promoção e progressão funcional, sendo-lhes assegurada, anualmente, a revisão geral anual, nos termos do inciso III do art. 42 desta Lei.

Parágrafo único. As Tabelas “C” e “H” do Anexo II são utilizadas tão somente para fins de reequilíbrio, considerando o disposto no caput deste artigo.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 69. Os dispositivos desta Lei que não são autoaplicáveis serão regulamentados por decreto.

Art. 70. Esta Lei entra em vigor no primeiro dia do primeiro mês subsequente ao da data de sua publicação.

Art. 71. Revogam-se as seguintes Leis e disposições legais:

I – Lei nº 1.021, de 27 de outubro de 1997;

II – Lei nº 1.482, de 26 de junho de 1998;

III – arts. 44 e 44 da Lei Municipal nº 1.147, de 27 de março de 2006.

Coronel Vivida, 27 (vinte e sete) dias mês de abril de 2020.

Frank Ariel Schiavari  
Prefeito Municipal  
Registres e Publicações,  
Normir José Antonelli  
Secretário Geral

## ANEXO I

### ESPECIFICAÇÃO DO CARGO

Denominação da carga	Quadro	Regime
Professor	Profissionais do Magistério Público Municipal	Estatutário

#### ATRIBUIÇÕES:

a) **Descrição Sintética:** Exercer o trabalho de docência, planejar, organizar e executar o trabalho pedagógico, considerando a evolução e as necessidades da criança e do aluno, atividades permanentemente, com o regimento escolar, a proposta político-pedagógica, o plano de ensino, o plano de trabalho e o Plano Municipal de Educação; executar, quando habilitado, atividades de supervisão escolar, dando suporte técnico-administrativo-pedagógico, promovendo espaços pedagógicos nas instituições escolares, assegurando o corpo docente na organização e execução do plano de trabalho, bem como na reflexão sobre o ensino e a qualidade do processo de aprendizagem dos alunos; executar, quando habilitado, atividades de orientação escolar, promovendo a integração entre os profissionais da escola e a comunidade escolar, propondo e articulando as ações educacionais ao Plano Municipal de Educação, projeto político-pedagógico e Regimento Escolar.

#### b) Descrição Analítica:

- Conhecer, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas nesta Lei;
- Conhecer os princípios, ideias e fins da educação brasileira e estimular a cidadania e o culto das tradições históricas;
- Zelar e cumprir os princípios básicos da estrutura da carreira do magistério público municipal previstos nesta Lei;
- Participar da elaboração da proposta político-pedagógica e do regimento do estabelecimento de ensino;
- Zelar, permanentemente, pelo cumprimento e aplicabilidade da lei de diretrizes e bases da educação nacional e legislações correlatas à educação;
- Elaborar e cumprir plano de trabalho, segundo a proposta político-pedagógica do estabelecimento de ensino;
- Cooperar o desenvolvimento integral da criança e do aluno (aspectos físicos, emocionais, afetivos, cognitivos e sociais), propondo estratégias educacionais que promovam o pleno desenvolvimento do educando e seu preparo para o exercício da cidadania;
- Zelar pela aprendizagem das crianças e dos alunos;
- Estabelecer estratégias e atuar em planos de recuperação para os alunos de menor desempenho escolar, considerando as necessidades e interesses do aprendiz;
- Atuar em substituição dos demais professores, mediante designação, em face de ausências legais;
- Manter-se em dia letivo e horária estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- Colaborar e propor atividades educacionais de articulação da escola com as famílias e a comunidade;

- Acompanhar permanentemente o desempenho da criança e do aluno, emitindo registro sobre as conquistas e aprendizagens sistematizadas, com prevalência dos aspectos qualitativos sobre os quantitativos e pontuando os resultados ao longo do ano letivo;
- Elaborar os planos de ensino e plano de trabalho a partir da proposta político-pedagógica e do regimento escolar;
- Cooperar em todas as atividades escolares que visem à melhoria da educação do processo educativo;
- Trabalhar em regime de colaboração com todos os órgãos da rede municipal de ensino e sob a mediação e assessoria pedagógica da Supervisão e Orientação Escolar;
- Atuar em atividades relacionadas a programas, projetos especiais e/ou espaços pedagógicos que promovam a aprendizagem de crianças e de alunos;
- Registrar diariamente as proposições dos professores em plano de trabalho, pontuando o andamento do trabalho em classe e a aprendizagem da criança e do aluno;
- Cumprir as determinações administrativas e pedagógicas da Direção da Escola, da proposta político-pedagógica e do Regimento Escolar;
- Participar de reuniões e de conselho de classe;
- Manter atualizados os registros e documentos referentes à vida escolar da criança e do aluno;
- Utilizar material didático-pedagógico adequado à educação para a infância e ao ensino e à aprendizagem dos alunos;
- Participar de cursos, seminários e/ou encontros organizados pela Secretaria Municipal;
- Zelar permanentemente pelo cumprimento e aplicabilidade do Estatuto da Criança e do Adolescente;
- Assegurar a criança e o adolescente, com absoluta prioridade, o direito à vida, à educação, à saúde, à alimentação, ao lazer, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-la a salvo de toda a forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão;
- Promover o bem-estar da criança e do aluno, a qualificação de suas experiências e o estímulo de seu interesse pelo processo de conhecimento do ser humano e da natureza;
- Cumprir os horários estabelecidos pela jornada de trabalho;
- Responsabilizar-se pelas crianças e pelos alunos durante o horário escolar;
- Buscar o constante aperfeiçoamento profissional e cultural, visando aperfeiçoar sua prática pedagógica;
- Propor atividades lúdicas e interativas que articulem o currículo à educação;
- Propor e executar atividades educacionais que privilegiem a interação social e o universo infantil (a imitação, o faz-de-conta, a linguagem e a apropriação da imagem corporal) como indispensável para que a criança construa embasamentos e a sua autonomia;
- Organizar os tempos e espaços da rotina escolar de forma lúdica e interativa;
- Organizar o espaço físico escolar, com vistas a promover o desenvolvimento da criança e do aluno e a sua interação com o outro;
- Garantir no plano de trabalho docente propostas pedagógicas que promovam a aprendizagem da criança e do aluno nas diferentes áreas do conhecimento;
- Organizar e executar situações educacionais e interativas da criança e do aluno com diferentes sujeitos sociais (familiares, colegas, professores, funcionários), valorizando a comunicação e ações de cooperação e solidariedade;
- Propor situações-problema em que o aluno possa pesquisar e experimentar o ambiente social através de materiais concretos, proporcionando a construção de hipóteses e a elaboração do pensamento.

#### REQUISITOS PARA PROVIMENTO:

Exigência mínima de habilitação:

I – a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia; ou

II – a formação em curso Normal Superior; ou

III – a formação em Ensino Médio, na modalidade Formação de Docentes da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental/Normal, e Curso Superior de Licenciatura Plena.

#### CONDIÇÕES DE TRABALHO:

Carga horária: 20 (vinte) horas semanais.

#### FORMA DE PROVIMENTO:

Ingresso por concurso público de provas e títulos, com conteúdo teórico e teste prático, mediante metodologia definida em edital, considerando as condições de ingresso, o ambiente de sala de aula e a integração no sistema de ensino.

### ESPECIFICAÇÃO DO CARGO EM COMISSÃO DE DIRETOR DE ESCOLA

Denominação	Provisória
Diretor de Escola	Cargo em Comissão

#### ATRIBUIÇÕES:

a) **Descrição Sintética:** Realizar atividades inerentes à direção e representação de unidade escolar; coordenar em consonância com o Conselho Escolar a elaboração, execução e avaliação do projeto administrativo-financeiro.

pedagógico da escola, observando as políticas públicas da Secretaria Municipal de Educação e corroborando para a melhoria do trabalho docente e a promoção permanente da aprendizagem do aluno.

**b) Descrição Analítica:**

- Cuidar, cumprir e fazer cumprir as normas estabelecidas nesta Lei;
- Preservar os princípios, ideais e fins da educação brasileira e estimular a cidadania e o culto das tradições históricas;
- Zelar e cumprir os princípios básicos da estrutura da carreira do magistério público municipal previstos nesta Lei;
- Zelar, permanentemente, pelo cumprimento e aplicabilidade da lei de diretrizes e bases da educação nacional e legislações correlatas à educação;
- Responsabilizar-se pelos alunos durante o horário escolar;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas-aula estabelecidas por Lei;
- Contribuir para que a escola invista em novas práticas educativas, que valorizem os diferentes grupos sociais e culturais, através de análises, discussões e ações que oportunizem o processo de ensino e aprendizagem;
- Submeter ao conselho escolar para apreciação e aprovação o plano de aplicação dos recursos financeiros da escola;
- Divulgar à comunidade escolar os valores recebidos e os gastos realizados referentes à gestão da escola;
- Decidir questões técnico-administrativas, em consonância com as normas da Secretaria Municipal de Educação e legislação vigente, ouvindo o conselho escolar;
- Coordenar o processo de avaliação das ações pedagógicas e técnico-administrativo-financeiras desenvolvidas na escola;
- Coordenar a elaboração, a execução e a avaliação da proposta político-pedagógica da escola e planos de estudos;
- Orientar os serviços e setores na elaboração de suas normas gerais e específicas;
- Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- Organizar, coordenar e participar da elaboração do calendário escolar;
- Viabilizar a participação do tempo docente em atividades oferecidas pela Secretaria Municipal de Educação e outras instituições que promovam a formação e a qualificação profissional;
- Manter atualizado o tombamento dos bens públicos, zelando, junto com a comunidade escolar, pela sua conservação;
- Desenvolver atividades escolares de acordo com o Plano Municipal de Educação, a proposta político-pedagógica e o regimento escolar;
- Planejar, organizar e coordenar reuniões administrativas e pedagógicas;
- Acompanhar e participar do processo de elaboração e execução do planejamento da escola;
- Coordenar, avaliar e zelar pelo registro e preenchimento de documentos que afetem a vida escolar dos alunos;
- Buscar o constante aperfeiçoamento profissional e cultural, visando aprimorar sua prática pedagógica.

**REQUISITOS PARA DESIGNAÇÃO:**

Ser professor ocupante de cargo de provimento efetivo, estável.

**CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

Carga horária: 40 (quarenta) horas semanais.

**ESPECIFICAÇÃO DO ENCARGO**

<b>Denominação do Encargo</b>	<b>Provimento</b>
Coordenador Pedagógico Escola	Gratificação por Encargo

**DAS ATRIBUIÇÕES DO PROFESSOR DESIGNADO PARA COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA ESCOLAR**

- a) **Direção sintética:** atuar no processo pedagógico no interior da escola, tendo como princípio do seu trabalho a gestão democrática, o trabalho coletivo, a ética profissional e comprometimento político-pedagógico.
- b) **Direção analítica:**
- Assessorar a direção escolar e/ou Secretaria Municipal em assuntos técnico-administrativo-pedagógicos;
  - Orientar a ação dos docentes e representantes de turma em assuntos pertinentes à área de orientação educacional, com vistas à melhoria do processo de desenvolvimento do currículo escolar;
  - Responsabilizar-se pelos alunos durante o horário escolar;
  - Participar na organização das turmas, calendário letivo, distribuição das aulas e disciplinas, horário semanal de aulas;
  - Organizar a hora atividade do professor para estudo, planejamento e aperfeiçoamento do processo de ensino e aprendizagem;
  - Orientar o professor no registro dos livros de frequência em consonância com as normas vigentes;
  - Implementar a proposta curricular da escola de acordo com sua proposta político-pedagógica;
  - Acompanhar o trabalho pedagógico desenvolvido pelos professores, a partir das orientações emitidas da Secretaria Municipal de Educação;
  - Assessorar o professor no planejamento, quanto à seleção de conteúdos e transposição didática em consonância com os objetivos da proposta pedagógica e com as diretrizes de cada disciplina;
  - Planejar, em conjunto com o coletivo da escola, a intervenção nos problemas levantados em conselho de classe;
  - Levantar e informar ao coletivo de profissionais da escola e comunidade os dados de aproveitamento escolar;
  - Coordenar a escolha e aquisição de materiais e equipamentos de uso didático-pedagógicos, em conjunto com os profissionais da Secretaria Municipal de Educação;
  - Coordenar o projeto de formação continuada dos profissionais da escola para o aprimoramento teórico-metodológico;
  - Organizar reuniões de estudo para a reflexão e aprofundamento de temas relativos ao trabalho pedagógico da escola;
  - Participar do conselho escolar, subsidiando teórica e metodologicamente as reflexões e decisões sobre o trabalho pedagógico escolar;
  - Incentivar e propiciar a participação dos alunos nos diversos momentos e ângulos criados na escola;
  - Zelar pelo cumprimento das preceitos constitucionais, da legislação educacional vigente e do Estatuto da criança e do adolescente, como fundamentos da prática educativa;
  - Promover reuniões com pais ou responsáveis pelos alunos matriculados;
  - Organizar e coordenar reuniões de classe, de forma a garantir um processo coletivo de reflexão-ação sobre o trabalho pedagógico;
  - Acompanhar e assessorar o professor na seleção de procedimentos de avaliação do rendimento da aprendizagem adequados aos objetivos educacionais previstos no projeto político-pedagógico;
  - Organizar o uso dos recursos tecnológicos na escola, de forma que o professor utilize de seus ferramentas;
  - Acompanhar a frequência dos alunos às aulas, evitando, assim, o seu abandono;
  - Participar e auxiliar na administração da escola como um todo.

**REQUISITOS PARA DESIGNAÇÃO:**

Ser professor ocupante de cargo de provimento efetivo e estável. Ter formação em curso superior em pedagogia e pós-graduação em coordenação escolar, gestão escolar ou supervisão escolar.

**CONDIÇÕES DE TRABALHO:**

Carga horária: 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais.

**ANEXO II**

**ESCALAS REMUNERATÓRIAS**

**TABELA "A"**

Vacâncias do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo – Promoção de Classes

Classe	20 Horas
A	RS 1.443,61
B	+ 2,5%
C	+ 3%
D	+ 3,5%
E	+ 4%
F	+ 4,5%
G	+ 5%
H	+ 5,5%
I	+ 6%
J	+ 6,5%

# Diário Oficial Eletrônico do Município de Coronel Vivida

Quarta-Feira, 29 de Abril de 2020

Ano III – Edição Nº 0449

Página 8

K	+ 25%
L	+ 27,5%
M	+ 30%
N	+ 32,5%
O	+ 35%
P	37,5%
Q	40%
R	42,5%
S	45%
T	47,5%

OBS: A aquisição do direito ao percentual posterior cessa a percepção do percentual anterior (§ 2º do art. 43)

TABELA "B"  
ESCALA DE ADICIONAL DE GRAU POR TITULAÇÃO

		20 Horas	
Graus por Titulação	I	0%	---
	II	7%	R\$ 101,03
	III	15%	R\$ 216,51
	IV	30%	R\$ 433,02

OBS: A aquisição do direito ao percentual posterior cessa a percepção do percentual anterior (§ 1º do art. 44)

TABELA "C"  
DIRETOR DE ESCOLA

Número de cargas	ESPECIFICAÇÃO	Valor
15	Escola de ensino fundamental ou Escola de educação infantil	R\$ 4.000,00

TABELA "D"  
GRATIFICAÇÕES

Número de funções	ESPECIFICAÇÃO	VALOR
03	Membro do Núcleo de Gestão de Carreira	R\$ 855,00
20	Coordenação Pedagógica Escolar	40 horas R\$ 940,00
	Coordenação Pedagógica Escolar	20 horas R\$ 475,00

Quadro de Cargos do Magistério em Extinção  
TABELA "E"

Vencimentos do Quadro de Cargos e Empregos do Magistério em Extinção – Promoção de Classes

Classe	20 Horas
A	R\$ 1.443,41
B	+ 2,5%
C	+ 5%
D	+ 7,5%
E	+ 10%
F	+ 12,5%
G	+ 15%
H	+ 17,5%
I	+ 20%
J	+ 22,5%
K	+ 25%
L	+ 27,5%
M	+ 30%
N	+ 32,5%
O	+ 35%
P	37,5%
Q	40%
R	42,5%
S	45%
T	47,5%

TABELA "F"  
ESCALA DE ADICIONAL DE GRAU POR TITULAÇÃO

		20 Horas	
Graus por Titulação	I	0%	---
	II	7%	R\$ 101,03
	III	15%	R\$ 216,51
	IV	30%	R\$ 433,02

Das Empregados Estabilizados pelo art. IV da ADIC;  
Dos Aposentados pelo Regime Geral de Previdência Social Ocupados de Cargos Efetivos de Professor

TABELA "G"  
Vencimentos Dos Empregados Estabilizados e dos Aposentados pelo RGPS -

Equivalência nas Classes

Classe	20 Horas
A	R\$ 1.443,41
B	+ 2,5%
C	+ 5%
D	+ 7,5%
E	+ 10%
F	+ 12,5%
G	+ 15%

# Diário Oficial Eletrônico do Município de Coronel Vivida

Quarta-Feira, 29 de Abril de 2020

Ano III – Edição Nº 0449

Página 9

H	+ 17,5%
I	+ 30%
J	+ 22,5%
K	+ 25%
L	+ 27,5%
M	+ 30%
N	+ 32,5%
O	+ 35%
P	37,5%
Q	40%
R	42,5%
S	45%
T	47,5%

TABELA "II"  
ENQUADRAMENTO DO ADICIONAL DE GRAU POR TITULAÇÃO

		20 Horas
Grau por Titulação	I	0%
	II	7%
	III	15%
	IV	30 %

01 4370435