Lei Complementar nº 072, de 19 de setembro de 2025

SÚMULA: Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Coronel Vivida, Estado do Paraná, e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º A presente Lei Complementar dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Profissional do Magistério da Rede Pública do Município de Coronel Vivida – Estado do Paraná, nos termos da Constituição Federal, das Leis Federais nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, 11.738, de 16 de julho de 2008, 14.113, de 25 de dezembro de 2020, e da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009, sua reorganização e consolidação.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Profissional do Magistério Municipal, é o instrumento que define e regulamenta condições de movimentação dos integrantes da carreira, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização dos profissionais do magistério, com estrutura, organização e definição clara, quando aos cargos, vagas, ingresso e atribuições.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei entende-se por:

I- Rede Pública Municipal de Ensino: conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, Cultura e Desporto;

II- Estabelecimento de Ensino: estabelecimentos mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à Educação Infantil e ao Ensino Fundamental e às modalidades de ensino, aí incluídas a Educação Especial e a Educação de Jovens e Adultos;

III- Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto: parte central da Administração Pública do Município responsável pela gestão da Rede Pública Municipal de Ensino;

IV- Profissional do Magistério: profissional titular do cargo de Professor Municipal – 20 horas, Professor Municipal – 40 horas e Professor Municipal de Educação Física, da Rede Pública Municipal de Ensino, com funções de magistério;

V- Funções de magistério: atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, incluídas as de direção, planejamento e coordenação educacionais, exercidas nos estabelecimentos de ensino, na Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, ou em outras unidades a ela vinculadas;

VI- Professor: titular de cargo de carreira, com atuação na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental.

CAPÍTULO II
DOS PRINCIPIOS E DIRETRIZES

Seção I
Dos Princípios Básicos

Art. 4º Os princípios e diretrizes que norteiam o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Profissional do Magistério do Município de Coronel Vivida são:

I - Universalidade: todos os profissionais do magistério municipal integram do Plano;

II - Equidade: fica assegurado o tratamento igualitário para os profissionais integrantes dos cargos iguais ou assemelhados, entendido como igualdade de direitos, obrigações e deveres;

III - Concurso Público: é a única forma de ingressar na Carreira Pública, resguardando os servidores estáveis, segundo a Constituição Federal;

IV - Publicidade e Transparência: todos os fatos e atos administrativos referentes a este Plano de Cargos serão públicos, garantindo total e permanente transparência.

Seção II
Das Diretrizes Básicas

Art. 5° A Carreira do Profissional do Magistério da Rede Pública Municipal tem como diretrizes básicas:

I - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento continuado dos profissionais do magistério;

II - condições adequadas de trabalho;

III - remuneração condigna do Profissional do Magistério da Rede Pública Municipal;

IV - gestão democrática do ensino público municipal, com a participação da sociedade civil organizada e do Conselho Municipal de Educação.

V - Valorização, por meio da evolução na carreira, com incentivos que contemplem melhorias financeiras, habilitação/formação, melhoria do desempenho, conhecimento, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - desenvolvimento de procedimentos de avaliação pluralizados, transparentes e participativos visando a valorizar e reconhecer o desempenho individual, por equipe e por escola municipal;

VII - incentivo à participação em cursos e atividades de capacitação que permitam a qualificação do Profissional do Magistério, agregada ao exercício das competências funcionais e institucionais;

VIII - valorização e estimulação à participação do Profissional do Magistério em ações integrativas e sociais junto à escola e ao sistema de ensino municipal;

IX - reconhecimento e valorização à 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;

X - desenvolvimento da sua jornada de trabalho preferencialmente na mesma unidade escolar, com parte da carga horária 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;

XI - incentivo à 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;

XII - 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;

XIII - promoção e participação do Profissional do Magistério na elaboração e no planejamento, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da escola e do sistema de ensino;

XIV - estabelecimento de critérios objetivos para a movimentação do Profissional do Magistério entre as escolas, tendo como base o interesse da aprendizagem dos alunos.

Seção III
Dos Deveres

Art. 6º O Profissional do Magistério tem o dever constante de considerar a relevância social de suas atribuições, cabendo-lhes manter conduta moral, funcional e profissional adequadas à dignidade do magistério e das funções de apoio ao trabalho educacional.

Art. 7º São ainda deveres do Profissional do Magistério:

I - cumprir as determinações dos superiores hierárquicos, respeitando a hierarquia da instituição, inerentes à educação;

II - manter com os colegas, educandos e comunidade, o espírito de cooperação e solidariedade, indispensáveis à eficiência da tarefa educativa;

III - utilizar processos de ensino que não se afastem do conceito atual de educação e aprendizagem;

IV - desenvolver nos alunos o espírito de solidariedade humana, de justiça, de cooperação e o respeito;

V - empenhar-se pela educação integral do educando;

VI - comparecer pontualmente às escolas ou à repartição, em seu horário normal de trabalho, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema, e igualmente comparecer, quando convocado às reuniões, comemorações e outras atividades, executando os serviços que lhe competirem;

VII - sugerir providências que visem à melhoria do ensino e seu aperfeiçoamento;

VIII - participar ativamente dos períodos dedicados aos planejamentos coletivos, valorizando as reuniões com os demais profissionais, estudos e planejamentos na Unidade Escolar;

IX - zelar pela economia de material e pela conservação do que lhe for confiado à sua guarda e uso;

X - guardar sigilo sobre o estabelecimento de ensino ou repartição, inclusive com relação aos assuntos internos que envolvam o direito das crianças e adolescentes;

XI - tratar com urbanidade os alunos e seus pais, atendendo-os sem preferência;

XII - frequentar, quando designado, cursos legalmente instituídos para aperfeiçoamento profissional;
XIII - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;
XIV - proceder, na vida pública, de forma a dignificar sempre a função pública;
XV - levar ao conhecimento da autoridade superior, irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ou função;
XVI - submeter-se à inspeção médica que for determinada pela autoridade competente, para comprovação da impossibilidade do exercício de sua profissão;
XVII - cumprir com pontualidade, zelo, probidade, eficiência e responsabilidade todos os encargos de sua função;
XVIII - respeitar o educando, tratando-o com polidez, desvelo e estima;
XIX - comunicar as mudanças comportamentais dos educandos, bem como as ausências prolongadas dos mesmos;
XX - não se ausentar injustificadamente de seu local de trabalho;
XXI - sempre que possível, programar junto à equipe diretiva sua ausência, de forma a não comprometer o funcionamento da unidade escolar;
XXII - comunicar à equipe diretiva, imediatamente, seus afastamentos por licença médica;
XXIII - desenvolver ações que promovam a participação da família no processo educativo;
XXIV - exercer a sua autoridade com equilíbrio e desenvolver ações adequadas para a manutenção da disciplina no ambiente escolar;
XXV - estimular os educandos a emitirem opiniões e zelar pelo clima de respeito no ambiente escolar, mediando eventuais conflitos, com bom senso e tolerância;
XXVI - respeitar o aluno e a comunidade escolar de modo a evitar qualquer atitude de imposição de suas crenças e ideologias religiosas ou de ordem político-partidárias;
XXVII - cumprir com os prazos para apresentação de relatórios e prestação de contas, quando estiver sob sua responsabilidade a gestão dos bens, direitos e serviços da educação, conforme suas atribuições funcionais;
XXVIII - fornecer, aos setores competentes, os registros e documentos correspondentes às suas atividades, dentro dos prazos fixados em calendário escolar ou em normativas emanadas da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

Seção IV
Das Proibições

Art. 8º Ao Profissional do Magistério é vedado em horário de expediente:
I - exercer comércio entre colegas de trabalho;
II - promover ou subscrever listas de donativos;
III - exercer atividades político-partidárias no ambiente das unidades escolares ou repartição;
IV - retirar, sem prévia permissão da autoridade competente, qualquer material ou documento do estabelecimento de ensino ou repartição;
V - receber comissões e vantagens ilícitas de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
VI - confiar a outra pessoa, fora dos casos previstos em Lei, o desempenho de funções que lhe competem;
VII - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal, em detrimento da dignidade do cargo ou função;

VIII - ocupar-se, nos locais e horas de trabalho, com atividades estranhas ao serviço;
IX - aplicar ao educando castigos físicos ou tratamento cruel ou degradante, como formas de correção, disciplina, educação ou qualquer outro pretexto;
X - impedir o educando de assistir às aulas sob pretexto de castigo;
XI - receber, sem autorização, pessoas estranhas durante o expediente do trabalho;
XII - agir com desrespeito aos superiores hierárquicos em razão de ordens deles emanadas, podendo sobre elas manifestar-se com civilidade;
XIII - faltar ao trabalho sem justa causa;
XIV - usar o telefone celular ou qualquer outro aparelho eletrônico, em atividades sem fins educacionais durante o expediente.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 9º Considera-se, para fins desta Lei, como Profissional do Magistério, com formação determinada pela legislação federal que trata das diretrizes e bases da educação:
I - o professor que desempenha atividade de docência;
II - o professor com atuação no suporte pedagógico à docência, compreendendo a direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal de diretrizes e bases da educação nacional.

Art. 10. Para os efeitos desta Lei, adotam-se as definições abaixo, como também aquelas constantes no Estatuto dos Servidores Públicos em vigência.
I - cargo: é o lugar na organização do serviço público, criado por Lei, que correspondente a um conjunto de atribuições de responsabilidade do Profissional do Magistério com denominação própria, em número certo e remunerado pelos cofres públicos;
II - cargo de provimento efetivo: é o cargo provido por meio de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos, cujo ocupante adquire estabilidade nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal;
III - carreira: é o conjunto de cargos da mesma natureza, de acordo com suas atribuições e a forma de progressão funcional, conforme previsão legal, dos profissionais do magistério.
IV - nível: divisão na carreira segundo a habilitação ou titulação;
V - habilitação ou titulação: a formação em nível de graduação, especialização *lato sensu* (pós-graduação), *stricto sensu* (mestrado) e doutorado;
VI - referência: a divisão de cada referência em unidades de progressão funcional horizontal por tempo de efetivo exercício, avaliação de desempenho e capacitação profissional;
VII - interstício: o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o servidor se habilite à progressão funcional dentro da carreira;

Seção I
Do Quadro de Cargos

Art. 11. Quadro de Cargos e de Funções do Magistério Público Municipal é composto pelos seguintes cargos e funções:

I - Cargo de Professor Municipal – 20 horas;
II - Cargo de Professor Municipal – 40 horas;
III - Cargo de Professor Municipal de Educação Física;
IV - Função de Diretor de Escola;
V - Função de Coordenador Pedagógico.

Art. 12. As definições das atribuições dos cargos, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimentos exigidos para o desempenho de atividade estão descritas no Anexo I.

Art. 13. O exercício do cargo do Profissional do Magistério será vinculado à área de atuação ou componente curricular para o qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento da necessidade do serviço.

Art. 14. Os cargos criados por esta Lei serão preenchidos gradativamente:
I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes dos cargos de provimento efetivo, por meio da Comissão de Gestão nomeada por ato do Poder Executivo Municipal;
II - pela nomeação consequente à aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos para os que vierem a ser admitidos para o exercício de cargos de provimento efetivo.

Art. 15. A nomeação para o cargo de provimento efetivo consequente à aprovação em concurso público será efetuada sempre na referência inicial de cada cargo, denominada "Vencimento base – Referência I".

Seção II
Do Ingresso

Art. 16. O ingresso na Carreira do Profissional do Magistério dar-se-á por concurso público de provas ou provas e títulos, conforme estabelecido no Estatuto do Servidor Público Municipal e no edital de concurso.

Art. 17. Constitui requisito para ingresso na carreira do Profissional do Magistério Municipal:
I - Professor Municipal 20h e 40h:
a) a formação em Curso Superior de Licenciatura Plena em Pedagogia; ou
b) a formação em curso Normal Superior; ou
c) a formação em Ensino Médio, na modalidade Formação de Docentes da Educação Infantil e Anos Iniciais do Ensino Fundamental/Normal, com Curso Superior de Licenciatura Plena.
II - Professor de Educação Física: formação de licenciatura em Educação Física, para atuação na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental;

Art. 18. Sem prejuízo do desempenho das atividades e atribuições de cada cargo, ficam reservadas às pessoas com deficiência, no mínimo, 10% (dez por cento) das vagas oferecidas para o provimento de cargos efetivos e para a contratação por tempo determinado para

atender necessidade temporária de excepcional interesse público, conforme a legislação Federal.

Art. 19. A bibliografia, parte integrante do edital de concurso público, deverá ser indicada pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, bem como o conteúdo das provas, em conformidade com a proposta pedagógica para a Rede Municipal de Ensino.

Seção III
Do Estágio Probatório

Art. 20. O Profissional do Magistério, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório, com duração de 3 (três) anos, contados a partir do início do exercício no cargo.

§1º Durante o período de estágio probatório, o Profissional do Magistério será submetido a avaliações periódicas, conforme disposto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

§2º Durante o estágio probatório serão proporcionados ao Profissional do Magistério meios para o desenvolvimento de suas potencialidades, por meio cursos de formação, programas de aperfeiçoamento e capacitação.

§3º Cabe à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto garantir os meios necessários para acompanhamento e a avaliação de desempenho do profissional em estágio probatório, antes de cumprido o prazo.

§4º No caso de acumulação legal, o estágio probatório deverá ser cumprido em relação a cada cargo para o qual o profissional tenha sido nomeado.

Art. 21. No período do estágio probatório, serão avaliadas a aptidão e capacidade do servidor, por meio de uma comissão especial, instituída pelo Chefe do Poder Executivo para esse fim, e observados os fatores previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Parágrafo único. O Chefe do Poder Executivo, por meio de ato próprio, poderá regulamentar a avaliação de desempenho do Profissional do Magistério, considerando outros fatores e peculiaridades das atribuições do cargo exercido pelo servidor

CAPÍTULO IV
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 22. O desenvolvimento na carreira do Profissional do Magistério é constituído pelas progressões funcionais e dar-se-ão por meio de progressão funcional horizontal e pela progressão por titulação, devendo ser consubstanciadas de acordo com a Lei de Responsabilidade Fiscal e demais leis orçamentárias e de planejamento municipal.

Parágrafo único. O Profissional do Magistério avançará na carreira por meio de:
I - progressão funcional horizontal, de acordo com a Seção I deste Capítulo.
II - progressão funcional por titulação, de acordo com a Seção II deste Capítulo.

Seção I
Progressão Funcional Horizontal

Art. 23. O desenvolvimento na carreira dar-se-á com Progressões Funcionais Horizontais, no mesmo cargo, por meio de mecanismos de avanço, a partir da aprovação no estágio probatório no cargo efetivo.

Art. 24. O Profissional do Magistério terá direito a progressão funcional horizontal no percentual de 2,5% (dois virgula cinco por cento) mediante cumprimento, cumulativamente, dos seguintes requisitos:

I - interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício;

II - aprovação na avaliação de desempenho do servidor estável.

Art. 25. A progressão funcional horizontal será concedida com a comprovação do cumprimento dos requisitos previstos no artigo anterior, e será calculada sobre o "vencimento base – Referência I", conforme Anexo III.

§1º A progressão funcional horizontal se incorpora ao vencimento base.

§2º A progressão funcional horizontal implica somente em aumento da remuneração, compondo assim a base de cálculo para contribuição previdenciária.

§3º A progressão funcional horizontal não resulta em qualquer alteração nas atribuições e responsabilidades do servidor no cargo que ocupa.

§4º A progressão funcional horizontal será organizada em referências que serão identificadas pelos números romanos de I a XX sendo que todo profissional, ao ingressar na carreira, será posicionado na Referência "I", com o vencimento base do cargo e poderá avançar até a Referência "XX", sendo um total de vinte referências.

§5º Ao ingressar na carreira, o Profissional do Magistério será posicionado na Tabela de Vencimentos Base - Anexo III, no cargo de concurso, no vencimento base (Referência I), permanecendo nesta posição por três anos, enquanto estiver cumprindo o estágio probatório, adquirindo a primeira progressão horizontal, com acréscimo de 2,5% (dois vírgula cinco por cento), após a aprovação no estágio probatório, mediante avaliação de desempenho e comprovação de aperfeiçoamento profissional.

§6º O Profissional do Magistério contemplado com a progressão funcional horizontal, receberá o acréscimo previsto no *caput*, calculado sobre o vencimento base do cargo e terá reiniciada a contagem de tempo de efetivo exercício para efeito de nova progressão funcional horizontal.

Art. 26. Para fins da avaliação de desempenho, poderão ser considerados os cursos de aperfeiçoamento e capacitação realizados pelo servidor público no período.

Art. 27. A avaliação de desempenho do Profissional do Magistério será realizada nos meses de setembro e outubro, observando-se os critérios estabelecidos no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Parágrafo único. O efeito financeiro da progressão funcional horizontal será efetivado ao Profissional do Magistério avaliado no mês de fevereiro do ano subsequente em que adquirir o direito.

Art. 28. O Profissional do Magistério não terá direito ao avanço horizontal, se no período aquisitivo da progressão funcional se encontrar em uma ou mais situações a seguir descritas:
I - estiver em estágio probatório;
II - estiver afastado por motivo licença de saúde por período superior a noventa dias, consecutivos ou alternados;
III - estiver afastado por motivo de doença na família acompanhamento de pessoa da família por um período superior a quinze dias, consecutivos ou alternados;
IV - tiver sofrido duas ou mais penas de advertências durante o período, conforme o Estatuto do Servidor Público Municipal;
V - tiver sofrido pena de suspensão durante o período, conforme o Estatuto do Servidor Público Municipal;
VI - possuir mais de três faltas injustificadas no período, consecutivas ou alternadas;
VII - possuir mais de trinta dias de falta justificadas no período, consecutivas ou alternadas;
VIII - sofrer prisão no período aquisitivo de cada progressão;
IX - estiver afastado ou em licença sem direito a remuneração no período aquisitivo, conforme previsto no Estatuto do servidor Público Municipal.

Seção II
Progressão Funcional por Titulação

Art. 29. A progressão funcional por titulação do Profissional do Magistério é passagem do servidor para o nível superior subsequente, mediante o reconhecimento de títulos apresentados para este fim, que excedam as exigências do cargo.

§1º Quando da progressão funcional por titulação o Profissional do Magistério, terá direito a perceber um percentual calculado sobre o vencimento base do cargo do servidor público estável, devendo comprovar que está em efetivo exercício.

§2º A evolução na carreira para cada cargo está descrita na Tabela de Progressão Funcional por Titulação - Anexo II.

§3º A progressão funcional por titulação não se incorpora ao vencimento base.

§4º A progressão funcional por titulação não é cumulativa, sendo que o direito ao percentual posterior cessa a percepção do percentual anterior.

§5º A progressão funcional por titulação implica somente em aumento da remuneração, compondo, assim, a base de cálculo para contribuição previdenciária.

Art. 30. A progressão funcional por titulação ocorrerá mediante a comprovação da formação por escolaridade de acordo com os seguintes critérios:

I- Nível I: Escolaridade definida para provimento do cargo com vencimento base do ingresso na carreira.

II- Nível II: Curso de Especialização *lato sensu* (Pós-Graduação), com aderência à área de educação, percentual de 7% (sete por cento) sobre o vencimento base do cargo;

III- Nível III: Curso de Especialização *stricto sensu* (Mestrado), com aderência à área de educação, percentual de 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base do cargo;

IV- Nível IV: Curso de Especialização *stricto sensu* (Doutorado), com aderência à área de educação, percentual de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento base do cargo.

Art. 31. Após a efetivação do servidor, a progressão funcional por titulação só poderá ocorrer a cada 03 (três) anos, sendo a primeira progressão admitida na titulação imediatamente superior àquela que o servidor ingressou no concurso.

§1º Será admitida apenas 01 (uma) titulação por tipo de formação, para fins de progressão funcional por titulação e 03 (três) progressões na carreira, calculados sobre o vencimento base do cargo e identificada em evento próprio, na folha de pagamento.

§2º Para a concessão da progressão funcional por titulação serão aceitos Cursos de Especialização *lato sensu* com carga horária igual ou superior a 360 (trezentos e sessenta) horas, devendo ser realizados em instituições oficiais e autorizadas pelo Ministério da Educação, que possuam na avaliação de curso e instituição, com conceito 4 ou 5, do MEC.

§3º O curso de especialização lato sensu (pós-graduação), quando utilizado para contagem de horas curso na progressão funcional horizontal não poderá ser aproveitado como título para concessão de progressão funcional por titulação.

§4º Os cursos de especialização deverão ser em áreas correlatas ao cargo exercido, e somente será concedida a progressão funcional por titulação após parecer favorável da Procuradoria ou Assessoria Jurídica do Município e da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§5º Serão considerados para a concessão da progressão funcional por titulação os certificados e titulações utilizados para classificação no concurso público, bem como as titulações existentes em momento anterior ao ingresso no cargo.

Art. 32. A progressão por grau de escolaridade passa a vigorar no mês seguinte àquele em que a certificação de conclusão de curso for protocolada junto ao Departamento de Gestão de Pessoas, após a aprovação pela Procuradoria Jurídica.

Art. 33. Não haverá concessão de progressão funcional por titulação durante o estágio probatório.

Art. 34. Serão permitidas concessões concomitantes quando ocorrer progressão funcional horizontal e progressão funcional por titulação do Profissional do Magistério.

Art. 35. Será declarada sem efeito a progressão funcional por titulação indevida, ficando o profissional obrigado a restituir aos cofres municipais os valores recebidos indevidamente, conforme estabelece o Estatuto do Servidor Municipal.

Seção III
Avaliação Periódica de Desempenho do Servidor Estável

Art. 36. A avaliação periódica de desempenho do servidor constituirá em um procedimento sistemático e contínuo, a cada dois anos de acompanhamento de cada servidor público estável.

§1º A Avaliação Periódica de Desempenho do Servidor Estável, observará o disposto no Estatuto do Servidor Público Municipal e eventual regulamentação da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§2º Na avaliação de desempenho do Profissional do Magistério deverá estar previsto entre os critérios de avaliação, os resultados das avaliações de desempenho dos estudantes conforme estabelecido pelo Sistema de Avaliação da Educação Básica (SAEB).

§3º Os critérios de julgamento a que se refere o *caput* deverão ser adaptados de acordo com as peculiaridades das atribuições do profissional e das normas estabelecidas pelo Ministério da Educação.

CAPÍTULO V
DO APERFEIÇOAMENTO PROFISSIONAL

Art. 37. Aperfeiçoamento é o conjunto de procedimentos que visam proporcionar ao Profissional do Magistério o aprimoramento permanente do ensino, a atualização, a valorização pessoal e profissional com a progressão na carreira, por meio de cursos de formação ou programas de capacitação contínuos, instituídos pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

§1º A implementação dos programas de que trata o *caput* deste artigo, levará em consideração:
I - a prioridade em áreas curriculares carentes dos profissionais da Educação;
II - a situação funcional dos Profissionais do Magistério, de modo a priorizar os que terão mais tempo de exercício a ser cumprido no Sistema Municipal de Ensino;
III - a utilização de metodologias diversificadas, incluindo as que empregam recursos da educação à distância.

§2º A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto oferecerá um mínimo de 40 (quarenta) horas e o máximo de 80 (oitenta) horas anuais de cursos de formação, definirá os horários e períodos dos programas de aperfeiçoamento e capacitação para todos os profissionais do Magistério Público Municipal, os quais serão de comparecimento obrigatório, sendo considerados dia de trabalho.

CAPÍTULO VI
DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 38. O adicional por tempo de serviço é devido à razão de 3,5% (três virgula cinco por cento) a cada cinco anos de serviço público efetivo prestado ao Município, incidente exclusivamente sobre o vencimento básico do cargo efetivo (inicial da carreira), ainda que investido o servidor em função ou cargo de confiança.

§1º O adicional por tempo de serviço do servidor deverá ser identificado na folha de pagamento com denominação própria "Quinquênio", sem incorporação ao vencimento básico.

§2º O servidor fará *jus* ao adicional no mês subsequente, em que completar o quinquênio, sendo implementado pelo setor de recursos humanos, sem necessidade de formalização de pedido.

§3º Na contagem do prazo serão avaliadas as causas de suspensão e interrupção do período aquisitivo, previstas nos art. 40 e 41.

§4º O adicional por tempo de serviço implica somente em aumento da remuneração, compondo assim a base de cálculo para contribuição previdenciária.

Art. 39. Será contado, adicional por tempo de serviço, o tempo durante o qual o servidor efetivo estiver no exercício de cargo de provimento em comissão ou função gratificada, assim como outros afastamentos legalmente considerados de efetivo exercício.

Art. 40. Suspendem a contagem do tempo para fim de quinquênio.
I- as licenças e afastamentos sem direito a remuneração;
II- o afastamento por motivo licença de saúde por período superior a 30 (trinta) dias, consecutivos ou alternados, exceto os decorrentes de acidente de trabalho;
III- as licenças por motivo de doença na família.

Art. 41. Interrompem a contagem do tempo para fim de quinquênio.
I- tiver sofrido duas ou mais penas de advertências durante o período, conforme o Estatuto do Servidor Público Municipal;
II- tiver sofrido pena de suspensão durante o período, conforme o Estatuto do Servidor Público Municipal;
III- tiver sofrido pena de prisão de qualquer natureza;
IV- possuir mais de seis faltas injustificadas no período;
V- somar vinte atrasos injustificados de comparecimento ao serviço e/ou saídas antes do horário marcado para término da jornada.

Parágrafo único. Nas hipóteses de interrupção previstas no caput deste artigo, a contagem do prazo será iniciada novamente para fins de aquisição do direito do quinquênio.

CAPÍTULO VII
EXERCÍCIO DE ENCARGOS

Seção I
Do Cargo de Diretor de Escola

Art. 42. O provimento do cargo em comissão ou função gratificada de Diretor Escolar deverá obedecer critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho, conforme estabelece o art. 14, § 1º, da Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, regulamentada pelo Decreto nº 10.656, de 22 de março de 2021.

Art. 43. O Processo de Escolha de Diretores das Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino de Coronel Vivida, observará o disposto na Lei nº 2.990, de 27 de abril de 2020.

Art. 44. Após o resultado do Processo de Escolha, com avaliação de mérito e desempenho do profissional escolhido, o Prefeito Municipal fará a nomeação para cargo de provimento em comissão, conforme definido na Lei da Estrutura Administrativa do Município.

Art. 45. O Profissional do Magistério designado para o desempenho das atribuições de Diretor de Escola ocupará cargo em comissão ou função gratificada, a critério do servidor, conforme previsão na Lei da Estrutura Administrativa.

Parágrafo único. O cargo em comissão ou função gratificada de Diretor de Escola serão exercidos em regime de dedicação exclusiva.

Art. 46. A remuneração para fins de direção escolar não se incorpora ao vencimento básico do Profissional do Magistério, mas compõe a base de cálculo para a contribuição previdenciária, sem prejuízo do desenvolvimento da carreira.

Seção II
Gratificação por Desempenho na Função de Coordenação Escolar

Art. 47. O Profissional do Magistério designado para o desempenho de função de Coordenação Pedagógica Escolar fará *jus* à gratificação definida nos termos do Anexo VII desta Lei.

§1º A gratificação pela Coordenação Pedagógica Escolar será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do Profissional do Magistério, mas compondo sua remuneração para efeitos previdenciários.

§2º O Profissional do Magistério designado para a coordenação pedagógica deverá cumprir a carga horária mínima prevista e ter dedicação exclusiva no exercício das atividades.

Art. 48. O Profissional do Magistério 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 no Anexo VII desta Lei, conforme o tempo de atuação.

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

Seção III
Gratificação por Compor a Comissão de Gestão de Carreira

Art. 50. O Profissional do Magistério designado para compor a Comissão de Gestão de Carreira fará *jus* à gratificação definida nos termos do Anexo VII desta Lei.

§1º A gratificação será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento básico do Profissional do Magistério, mas compondo sua remuneração para efeitos previdenciários.

§2º O Profissional do Magistério designado, em caráter de substituição, para atuar na Comissão de Gestão de Carreira, terá direito ao pagamento proporcional dos valores previstos no Anexo VII desta Lei, conforme o tempo de atuação.

Seção IV
Adicional para atuação em Escola do Campo

Art. 51. Será remunerado mediante o pagamento de gratificação de 10% (dez) por cento sobre o vencimento inicial da carreira, o Profissional do Magistério que atuar em escola de campo.

§1º A gratificação será paga durante o período de designação, não se incorporando ao vencimento inicial da carreira do Profissional do Magistério, mas compondo sua remuneração para efeitos previdenciários.

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

Art. 52. No caso de o Profissional do Magistério ser titular de duas matrículas, designado para atuar nos dois vínculos em Escola de Campo, perceberá a gratificação de que trata o art. 51 somente uma vez, em relação a uma matrícula.

CAPÍTULO VIII
DO SISTEMA REMUNERATÓRIO

Art. 53. O sistema remuneratório dos profissionais do magistério somente poderá ser fixado ou alterado por meio de lei específica, constituindo-se de:
I - Vencimento Base: que é a retribuição pecuniária pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao padrão fixado em lei, nunca inferior ao salário mínimo fixado pelo Governo Federal ou superior ao valor percebido mensalmente pelo Prefeito Municipal a título de subsídio;

II - Remuneração**:** que é a retribuição paga ao servidor pelo efetivo exercício do cargo correspondente ao padrão do vencimento base e mais as vantagens acessórias estabelecidas em Lei.

Art. 54. Além do vencimento do cargo, o Profissional do Magistério poderá receber como vantagens os adicionais e gratificações previstos nesta Lei Complementar e no Estatuto do Servidor Público Municipal.

§1º As vantagens previstas no *caput* serão calculadas sobre o vencimento base e não se incorporarão a esse, mas compõem a remuneração para a contribuição previdenciária.

§2º O vencimento base do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente Referência "I" em que está enquadrado o Profissional do Magistério, dentro do nível fixado por lei para o seu cargo.

Art. 55. Aplicam-se à remuneração do Profissional do Magistério, as disposições que tratam dos direitos e vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município e as disposições da Lei Complementar que define a Estrutura Administrativa do Município de Coronel Vivida.

Art. 56. Em atendimento a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que institui o piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica, quando o vencimento base previsto no "Referência I", somado com o complemento salarial (VPNI) previsto nos art. 77 e 78, do Profissional do Magistério da rede pública do Município, não atingir o valor do "piso nacional do magistério", a diferença será paga a título de complementação do piso.

§1º A complementação do piso deverá ser identificada na folha de pagamento em evento próprio, somando-se a sua remuneração, sem incorporação ao vencimento base.

§2º As vantagens da carreira que o Profissional do Magistério faz *jus*, não incidem sobre os valores pagos a título de complementação salarial para formação do "piso nacional do magistério".

Art. 57. Os servidores efetivos nomeados para exercer função gratificada perceberão a gratificação cumulativamente com o vencimento do seu cargo efetivo.

Parágrafo único. Os valores ou percentuais de cada função gratificada ou cargo em comissão estão especificados na lei que define a Estrutura Administrativa do Município.

Art. 58. Os servidores públicos, quando nomeados para cargo em comissão, receberão apenas os valores deste, podendo, entretanto, optar pela remuneração de seu cargo efetivo, declarado expressamente.

Art. 59. É vedada a vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para efeito de remuneração de pessoal no serviço público municipal.

CAPÍTULO IX
DAS FÉRIAS

Art. 60. O período de férias do Profissional do Magistério é de 30 (trinta) dias anuais, devendo ser concedido no período de férias escolares, sem prejuízo dos recessos instituídos.

§1º Aplicam-se ao Profissional do Magistério as disposições relativas as férias constantes do Estatuto do Servidor Público Municipal.

§2º No gozo de férias anuais remuneradas, o Profissional do Magistério terá direito a 1/3 (um terço) a mais do que sua remuneração mensal, que serão pagos conforme previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Art. 61. O Profissional do Magistério poderá ter, anualmente, até 15 (quinze) dias de recesso escolar que será concedido no intervalo entre os semestres letivos observado o calendário escolar, salvo razões de interesse público.

§1º O período de recesso escolar não caracteriza férias e não gera direito ao recebimento de adicional de férias.

§2º Durante o período de recesso escolar o servidor que atua na área da educação poderá ser designado para exercer suas atribuições em outra Secretaria.

§3º A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, ao desenvolver o calendário escolar, poderá seguir o calendário Escolar do Estado do Paraná.

CAPÍTULO X
DA CARGA HORÁRIA DE TRABALHO

Art. 62. O Profissional do Magistério deverá cumprir carga horária de até 40 (quarenta) horas semanais, sendo consideradas horas relógio, de sessenta minutos.

§1º A organização pedagógica do Município poderá definir para as instituições escolares a hora-aula, que corresponde ao tempo de duração efetivo de cada aula, desde que observado o disposto na LDB e no PARECER CNE/CEB nº 04, de 09 de maio de 2019, sendo que o total da carga horária deverá ser considerada com horas relógio de sessenta minutos.

§2º Por ato do Prefeito Municipal, o Profissional do Magistério Público Municipal poderá ter a carga horária reduzida ou ampliada, ficando permitidos os regimes parciais de acordo com a carga horária por disciplina e módulo.

§3º A redução da carga horária deverá ser precedida de requerimento do servidor e com autorização da Secretaria, observado o interesse público.

§4º No caso dos parágrafos anteriores deste artigo, o Profissional do Magistério perceberá remuneração proporcional à carga horária realizada, mediante aceitação do profissional e assinatura do Termo de Ciência e Concordância de Alteração de Carga Horária – Anexo VIII.

§5º A redução da carga horária será permitida quando ocorrer redução do número de alunos ou de turmas, observado o interesse público.

Seção I
Das Horas-Atividades

Art. 63. No exercício da docência, a carga horária de trabalho dos profissionais do magistério reservará percentual de horas destinado às horas-atividades de planejamento 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, projeto político pedagógico e a Base Nacional Curricular Comum (BNCC).

Parágrafo único. As horas atividades deverão ser desenvolvidas no âmbito da escola e observarão a Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, e suas alterações.

Seção II
Da Carga Horária Suplementar do Profissional do Magistério Público Municipal

Art. 64. O titular de cargo de Professor do Magistério, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviço em regime de carga horária suplementar, até o máximo de 20 (vinte horas) semanais, para o exercício de função docente, por necessidade do ensino e enquanto persistir esta necessidade, não podendo ultrapassar cada ano letivo.

§1º Na convocação de que trata o *caput* deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividades quando para o exercício da docência.

§2º O regime de carga horária suplementar não se constitui em horas extras e por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício, não se incorporando aos vencimentos, não gerando estabilidade ou direito de conversão em cargo efetivo.

§3º A convocação em regime de carga horária suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionadas à jornada de trabalho do titular de cargo de Professor do Magistério e será baseada no vencimento inicial da carreira.

§4º A interrupção da convocação de que trata o *caput* deste artigo ocorrerá:
I - a pedido do interessado;
II - quando cessada a razão determinante da convocação;
III - a critério da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, por ato motivado.

§5º A convocação para trabalhar em regime suplementar se dará por decisão do Chefe do Poder Executivo, formalizada pela publicação de 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.

CAPÍTULO XI
DA LOTAÇÃO, DA REMOÇÃO, DAS LICENÇAS, DA CEDÊNCIA, DA PERMUTA

Seção I
Da Lotação

Art. 65. O Profissional do Magistério terá sua lotação determinada pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, conforme a necessidade e o interesse público.

§1º A Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, indicará as vagas a serem preenchidas em cada Instituição Educacional ou Unidade Escolar da Rede Municipal.

§2º Será permitido aos convocados escolherem as vagas dentre as indicadas pela Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, observada a ordem de prioridade, conforme regulamentação do Conselho Municipal de Educação.

Seção II
Da Remoção

Art. 66. A concessão de remoção dos Profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal, de um estabelecimento de ensino para outro, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino, da Educação Municipal e do Profissional do Magistério, respeitando esta ordem e observado o princípio da equidade.

§1º Os pedidos de remoção poderão ser protocolados junto à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, até o dia dez de dezembro de cada ano letivo.

§2º São critérios de prioridade, na existência de dois ou mais candidatos para a remoção referente à mesma vaga, observando-se a seguinte ordem:

I - maior tempo de efetivo exercício na Rede Municipal de Ensino;
II - maior habilitação;
III - maior tempo de serviço público municipal;
IV - maior idade.

§3º Compete à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, homologar o resultado dos pedidos de remoção, bem como a devida lotação, comunicando aos estabelecimentos de ensino e ao Departamento de Gestão de Pessoas para as devidas providências.

§4º A remoção não poderá ser solicitada durante o cumprimento do estágio probatório.

Seção III
Das Licenças

Art. 67. O Profissional do Magistério em efetivo exercício terá direito às licenças previstas no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Seção IV
Da Cedência e da Permuta

Art. 68. A cedência ou cessão será concedida em conformidade com as regras estabelecidas no Estatuto do Servidor Público Municipal.

CAPÍTULO XII
DA COMISSÃO DE GESTÃO DA CARREIRA DO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO

Art. 69. O Poder Executivo instituirá a Comissão de Gestão da Carreira do Profissional do Magistério, com o objetivo de:
I - realização de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal, deste Plano de Cargos e dos seus regulamentos;
II - realização de avaliação de desempenho do servidos estável nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal, deste Plano de Cargos e dos seus regulamentos;
III - acompanhar a implantação deste Plano de Cargos em todas as suas etapas, bem como os trabalhos de enquadramento dos Profissionais do Magistério junto ao setor de Recursos Humanos;
IV - indicar as medidas corretivas à Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto, visando compor as condições para o alcance dos resultados, tendo em conta a qualidade de vida no trabalho e as condições instrumentais para o alcance dos fins pretendidos.

Art. 70. 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 03 (três) anos, admitida uma recondução.

§2º O funcionamento, as demais competências e a estrutura da Comissão de Gestão de Carreira serão definidas em regimento interno, aprovado por ato do Chefe do Poder Executivo.

§3º Poderá ser constituída uma Comissão de Enquadramento formada por 03 (três) servidores, um representante do setor de Recursos Humanos, do setor de Contabilidade e coordenado pela Procuradoria Jurídica do Município, que terá o prazo de até 90 (noventa) dias para promover o enquadramento.

CAPÍTULO XIII
DO ENQUADRAMENTO

Art. 71. O enquadramento do Profissional do Magistério neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, será realizado considerando a última remuneração percebida, não podendo haver redutibilidade salarial.

Art. 72. O enquadramento do Profissional do Magistério, dar-se-á com base na Tabela de Vencimentos - Anexo III, do cargo correspondente ao seu concurso, considerando o atual vencimento percebido.

Art. 73. O Profissional do Magistério que se encontrar em estágio probatório na data da publicação da presente lei será enquadrado no "vencimento base" correspondente ao seu cargo no concurso, permanecendo nesta posição até a aprovação no estágio probatório.

§ 1º. Concluído o período do estágio probatório, o Profissional do Magistério avança para a Referência "II", observados os critérios de progressão funcional horizontal.

§ 2º O período de efetivo exercício na vigência da Lei revogada será considerado para fins de contagem de tempo do estágio probatório.

Seção I
Do Direito Adquirido

Art. 74. Ficam mantidos os direitos que foram adquiridos por meio de legislações anteriores e que constam da folha de pagamento, nos valores já percebidos e para os mesmos servidores, somando-se em sua remuneração, conforme art. 55 da Lei Complementar nº 057, de 27 de abril de 2020.

Art. 75. Os direitos adquiridos pelo servidor na vida funcional até o presente momento, denominado VPNI - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada, serão preservados e identificados na folha de pagamento como "Complemento Salarial".

§1º A percepção do "Complemento Salarial" será mantida durante o desenvolvimento da carreira do servidor, independentemente dos acréscimos na remuneração decorrentes da progressão funcional horizontal, da progressão funcional por titulação e na hipótese da concessão do aumento real sobre o vencimento base.

§2º O "Complemento Salarial" integra o vencimento base, compõe a base de cálculo da contribuição previdenciária.

§3º Sobre o "Complemento Salarial" incidirá a revisão geral anual.

§4º O "Complemento Salarial" de que trata o *caput* servirá de base de cálculo para vantagens, adicionais e gratificações.

Seção II
Dos Empregados Públicos Aposentados pelo Regime Geral da Previdências Social

Art. 76. São declarados em extinção os empregos públicos do magistério, ocupados por aposentados pelo Regime Geral da Previdência Social - RGPS, conforme disposto no § 14 do art. 37 da Constituição Federal, ficando extintos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Enquanto o empregado público permanecer em atividade, deverá observar as atribuições disciplinadas no Anexo I da presente Lei.

Art. 77. O valor do vencimento do emprego em extinção por aposentadoria será mantido considerando o enquadramento estabelecido nesta Lei Complementar, constantes no Anexo VI.

Parágrafo único. A Tabela do Anexo VI será utilizada tão somente para fins de reenquadramento, considerando o disposto no *caput*.

Art. 78. Ao servidor ocupante de emprego público declarado em extinção por aposentadoria não se aplicam as normas de progressão funcional horizontal, progressão funcional por titulação, adicional por tempo de serviço ou outras vantagens.

Parágrafo único. Ao Profissional do Magistério ocupante de emprego público declarado em extinção por aposentadoria, fica assegurada, a revisão geral anual e o pagamento do "complemento salarial" ou "VPNI".

CAPÍTULO XV
DA ADMISSÃO EM CARÁTER TEMPORÁRIO

Art. 79. Para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, o Município de Coronel Vivida poderá efetuar contratação de servidores, por tempo determinado, nas condições e prazos previstos neste Capítulo.

Parágrafo único. O regime de contratação dos contratos de servidores em caráter temporário, previstos neste Capítulo dar-se-á sob a forma de contrato de regime especial.

Art. 80. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:
I - assistência a situações de emergência e calamidade pública;
II - atender substituição de profissional da educação em férias, licenciado na forma da lei ou designado para exercer cargo em comissão no Município, como também de outros órgãos públicos, colocado à disposição do Município;
III - para preenchimento de cargos iniciais de carreira, desde que as vagas não tenham sido preenchidas por meio de concurso público;
IV - para atender demanda de matrícula imprevistas na rede Pública Municipal;
V - para execução de convênios de cooperação entre o Município, Estado, União e/ou por meio de suas fundações, autarquias, empresas públicas e de economia mista;
VI - para executar programas criados pelo Estado e União, de interesse do Município;
VII - para atender vacância de cargo até a realização de concurso público para preenchimento;
VIII - para atender atividades técnicas especializadas necessárias à implantação de órgãos ou de novas atribuições definidas na organização administrativa existente ou as decorrentes de aumento transitório no volume de trabalho que não possam ser atendidas mediante a aplicação do serviço extraordinário previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

IX - para atender atividades técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, não alcançadas pelo inciso VIII e que não se caracterizem como atividades permanentes da Secretaria Municipal de Educação, Cultura e Desporto.

Art. 81. Na contratação de pessoal para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública e situações emergenciais, o processo seletivo simplificado será dispensado.

Art. 82. O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei Complementar, será feito mediante Processo Seletivo Simplificado (PSS) sujeito a ampla divulgação, inclusive por meio do Diário Oficial do Município.

§1º As contratações somente poderão ser feitas com observância da dotação orçamentária específica e mediante prévia solicitação do Secretário Municipal de Educação e autorização do Prefeito Municipal.

§2º O recrutamento será feito mediante Processo Seletivo Simplificado, por meio de títulos, provas, ou provas e títulos, de acordo com edital de convocação específico, mediante justificativa da urgência da contratação.

§3º A remuneração, os cargos, número de vagas, jornada de trabalho e as atribuições do pessoal contratado nos termos deste Capítulo serão definidos no edital de convocação do processo seletivo simplificado.

Art. 83. O prazo de contratação será:
I - porquanto perdurar os convênios e programas, no caso do inciso V e VI;
II - um ano, nos casos dos demais incisos.

§1º É admitida a prorrogação dos contratos no caso do inciso II, desde que o prazo total não exceda a dois anos.

§2º As prorrogações devem ser formalizadas em termo aditivo ao contrato inicial e encaminhadas para autorização governamental, no prazo máximo de trinta dias do termo final de vigência do contrato e plenamente demonstrada a necessidade de prorrogação da contratação.

Art. 84. Não se aplicam aos contratados em caráter temporário as progressões horizontais e progressões por titulação, previstas para os servidores efetivos.

§1º A remuneração do pessoal contratado em caráter temporário inclui, além do salário, as seguintes vantagens:
I - férias regulamentares, após doze meses do contrato de trabalho, ou proporcionais ao tempo do contrato;
II - 1/3 sobre as férias ou 1/3 proporcionais, se for o caso, ao tempo do contrato;
III - 13º salário proporcionais ao tempo do contrato;
IV - horas-atividade para o contratado que estiver no exercício da docência;

V - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
VI - serviço extraordinário;
VII - salário-família.
VIII - adicional para exercício de jornadas especiais
IX - auxílio-alimentação, se houver, na forma da lei;

§2º O contratado que estiver no exercício da docência, terá reservado na sua jornada semanal um percentual de horas, destinadas às horas-atividades, nos termos da Lei Federal 11.738, de 16 de julho de 2008 e suas alterações, para planejamento 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 e o projeto político pedagógico e a Base Nacional Curricular Comum (BNCC), devendo ser desenvolvidas no âmbito da unidade escolar.

§3º O salário-família, benefício oriundo do Regime Geral de Previdência Social, será devido ao servidor que cumpre os requisitos previstos em lei federal para o recebimento.

§4º Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, se o interesse público exigir, conforme previsto no Estatuto do Servidor Público Municipal.

§5º O pessoal contrato nos termos deste Capítulo, não fará jus ao deposito do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

Art. 85. O pessoal contratado nos termos deste Capítulo, fará jus aos afastamentos decorrentes de:
I- casamento até cinco dias;
II- luto por falecimento do cônjuge, companheiro, pai, mãe, padrasto, madrasta, irmãos, filhos de qualquer natureza e menores sob sua guarda ou tutela por até três dias;
III- licença para tratamento de saúde e acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária aplicável ao Regime Geral de Previdência Social;
IV- licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias;
V- licença paternidade de cinco dias.

Art. 86. As contribuições previdenciárias dos contratados em caráter temporário de que trata este Capítulo serão realizadas ao Regime Geral da Previdência Social nos termos definidos na lei federal.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se às contribuições recolhidas desde o início do vínculo do servidor com o Município, sendo assegurado o cômputo do respectivo tempo de contribuição para efeito de percepção dos benefícios previdenciários.

Art. 87. O pessoal contratado nos termos deste Capítulo não poderá:
I - receber atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;
II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

Art. 88. O pessoal contratado nos termos deste Capítulo se subordinará aos deveres e proibições previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal de Coronel Vivida.

Art. 89. As infrações disciplinares atribuídas ao pessoal contratado nos termos deste Capítulo serão apuradas de acordo com os mesmos critérios e procedimentos previstos no Estatuto do Servidor Público Municipal, concluídos no prazo de trinta dias e assegurada ampla defesa e o contraditório.

Art. 90. O contrato firmado de acordo com este Capítulo extinguir-se-á, sem direito a indenizações:
I - pelo término do prazo contratual;
II - por iniciativa do contratado ou do contratante;
III - pela extinção ou conclusão do convênio ou programa, definidos pelo contratante, nos casos dos incisos V e VI do art. 83;
IV - quando houver requerimento do contratado para afastamento para concorrer a cargo eletivo;
V - automaticamente, se o contratado for nomeado para exercer qualquer cargo público de provimento efetivo ou em comissão.

Parágrafo único. A extinção do contrato, nos casos dos incisos II e III, não precisará ser comunicada com antecedência.

Art. 91. A contratação de profissional por tempo determinado, nos termos deste Capítulo não confere direitos nem expectativa de direito à efetivação no serviço público municipal.

CAPÍTULO XVI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 92. A revisão geral anual do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério ocorrerá no mês de janeiro de cada ano, por meio de Lei Específica.

Art. 93. O servidor ocupante de cargo efetivo quando da aposentadoria pelo Regime Geral da Previdência Social - RGPS, conforme disposto no § 14 do art. 37 da Constituição Federal, terá rompido seu vínculo com a administração municipal, ficando seu cargo vago.

Art. 94. São partes integrantes desta Lei:
Anexo I - Tabela de Cargos, Titulação, Jornada de Trabalho e Atribuições;
Anexo II - Tabela de Progressão Funcional por Titulação;
Anexo III – Tabela de Vencimentos e Progressões Funcional Horizontais;
Anexo IV – Tabela de Cargos Efetivos Existentes;
Anexo V – Tabela de Cargos Efetivos em Extinção;
Anexo VI – Tabela de Empregados Públicos Aposentados em Extinção;
Anexo VII – Tabela de Gratificação;

Art. 95. Ficam mantidos e criados os cargos efetivos de carreira com número de vagas, jornada de trabalho, habilitação exigida e atribuições constantes do Anexo I - Tabela de Cargos, Titulação, Jornada de Trabalho e Atribuições, parte integrante desta Lei Complementar.

Art. 96. Ficam declarados como CARGOS EFETIVO EM EXTINÇÃO o cargo de provimento efetivo constantes do Anexo V, Professor nível médio, a partir desta Lei Complementar até quando não mais houver servidores lotados nos mesmos, quando serão extintos.

Art. 97. O Poder Executivo após o enquadramento dos servidores, promoverá as adequações no sistema de informação da Folha de Pagamento dos servidores abrangidos por este Plano.

Art. 98. As despesas com a execução da presente Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias, observadas as disposições da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

Art. 99. As normas previstas neste Plano de Carreira e Remuneração têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos servidores as normas constantes no Estatuto do Servidor Público Municipal, naquilo que não conflitar com esta Lei Complementar.

Art. 100. Esta Lei Complementar entra em vigor no primeiro dia do primeiro mês subsequente a data de sua publicação, revogando as disposições em contrário, em especial Lei nº 2.913 de 27 de abril de 2020 e sua consolidação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Coronel Vivida, Estado do Paraná, aos 19 (dezenove) dias do mês de setembro do ano de dois mil e vinte e cinco (2025).

Anderson Manique Barreto
Prefeito Municipal

Registre-se e Publique-se.

Carlos Lopes
Secretário Municipal de Administração