



**LEI Nº 672 DE 11 DE DEZEMBRO DE 2019.**



**Súmula:** Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos do Quadro do Magisterio, pertencentes a Educação Básica do Município de Campina do Simão.

A Câmara Municipal de Campina do Simão, Estado do Paraná aprovou, e eu Emilio Altemiro Lazzaretti, Prefeito Municipal sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1** - Esta Lei dispõem sobre o Plano de Carreira dos cargos relacionados no quadro de cargos do magistério da Educação Básica do Município de Campina do Simão.

§ 1º O piso salarial para dos Profissionais da Educação de Campina do Simão do Magistério Público Municipal previsto na Lei nº 11.738, de 16/7/2008 do Ministério da Educação será repassado mensalmente aos professores e Supervisor Escolar de todos os níveis e classes.

I. A Database da categoria ocorrerá no mês de janeiro.

§ 2º O quadro próprio do magistério contará com as vagas previstas em lei específica, para Professor regente de turma, Supervisor Escolar, professor de educação física, sendo estes considerados profissionais da educação.

§ 3º Constitui requisito mínimo para ingresso na carreira, habilitação específica para cada cargo, de acordo com o que estabelece a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que trata das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e suas alterações posteriores:

I - Curso de Formação de Docentes, Magistério, CND Curso Normal Superior Pedagogia, ou Magistério e superior na área de licenciatura em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), para o exercício das funções de magistério.

**Art. 2** - O Plano de Carreira do Professor e do Supervisor Escolar, da Educação Básica tem por objetivo promover o aperfeiçoamento e a valorização continuada dos profissionais da educação que atuam na Rede Municipal de Ensino com fundamento nos princípios de:

I - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;



- II - formação continuada dos profissionais da educação e valorização do desempenho, da capacitação e do conhecimento;
- III - promoção da educação visando ao desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;
- IV - liberdade de ensinar, aprender e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro das ideias democráticas;
- V - avanço na Carreira, através da promoção nos Níveis e da progressão nas Classes;
- VI - garantia de hora-atividade, incluída na carga horária, para o Professor estudar, planejar e avaliar o trabalho discente;

**Art. 3** - Integram a Carreira dos Profissionais da Educação Básica os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades nos estabelecimentos de ensino, na Secretaria Municipal de Educação e nos órgãos a ela vinculados, incluídas as de direção ou de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisor escolar/ Supervisor Escolar, professor-intérprete, e ainda as que o denominam de professor bilíngue, com formação na área ou com proficiência na áreas ou graduação licenciatura em libras.

## **CAPÍTULO II**

### **DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 4** - Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

- I - Cargo:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas e valor correspondente, provido e exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;
- II – Carreira:** conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do Professor e Supervisor Escolar, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;
- III - Professor:** servidor público que exerce docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, planejamento, assessoramento, supervisão e orientação em estabelecimentos de ensino, Secretaria Municipal de Educação e unidades afins a ela vinculadas;



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

**IV - Supervisor Escolar:** servidor que exerce atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

**V - Docência:** atividade de ensino desenvolvida pelo professor, direcionada ao aprendizado do aluno e relacionada à regência de classe;

**VI - Classe:** divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

**VII - Nível:** divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, titulação ou certificação;

**VIII - Hora-aula:** tempo reservado à regência de classe, com a efetiva participação do professor e do aluno, cumprida em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

**IX - Hora atividade:** tempo de 33% de sua carga horária reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, atendimento aos pais, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva.

**X - Padrão:** Cargo de Professor correspondente a uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, sendo **Primeiro Padrão** o correspondente ao primeiro ingresso por concurso e **Segundo Padrão** o segundo ingresso por concurso.

**XI - Piso Salarial Profissional:** é o valor estabelecido pela Lei nº 11.738, de 16/7/2008 para a jornada de no máximo 40 (quarenta) horas semanais.

**XII - Lotação:** todos os profissionais concursados serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, sendo que a mesma lotará o professor nas vagas disponíveis nas escolas e CMEI do município.

### **CAPÍTULO III**

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

**Art. 5** - A carreira dos Profissionais da Educação Básica, em seus cargos, do Município de Campina do Simão é integrada pelo cargo único de provimento efetivo de Professor, e de Supervisor Escolar de provimento efetivo, estruturado em 3 (três) Níveis, cada um deles composto por 15 (quinze) Classes.

§ 1º Para o exercício do cargo de Professor na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental é admitida na formação de Professor em Nível Médio completo em Magistério ou Formação de Docentes, CND Curso Normal Superior Pedagogia, ou Magistério e superior na área de licenciatura.



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

§ 2º Para o exercício das atividades de magistério, de administração, de planejamento, é exigida Formação de Docentes/Magistério ou graduação em Pedagogia para o exercício de Supervisor Escolar de inspeção, de supervisão e de orientação educacional na educação básica é exigida a Graduação em Pedagogia.

§ 3º Para o exercício do cargo de Professor em Educação Física nos Anos iniciais do Ensino Fundamental é admitida na formação de Graduação em Educação Física Licenciatura.

§ 4º Para o exercício do cargo de Supervisor Escolar é admitida na formação de Graduação em Pedagogia.

§ 5º A todos os ocupantes do cargo de Professor com formação em licenciatura plena na áreas de educação, em curso de graduação de nível superior, após cumprido o período de estágio probatório, é assegurado o direito de exercer as funções de direção escolar.

§ 6º Cada um dos Níveis estará associado a critérios de Titulação ou Certificação, da seguinte forma:

I - O nível I destina-se ao Professor com formação em nível médio completo, na modalidade normal Magistério/Formação de Docentes;

II - O nível II destina-se aos Professor e Supervisor Escolar com formação em licenciatura plena na área de educação e demais licenciaturas;

III - O nível III destina-se aos Professor e Supervisor Escolar com formação em licenciatura plena na área de educação de pós-graduação na área de educação.

§ 7º Cada um dos Nível está estruturado em 15 (quinze) Classes, designadas pelos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15, associadas a critérios de tempo de serviço em participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional.

§ 8º De um Nível para o outro haverá uma diferença percentual na seguinte proporção:

I - o valor do vencimento do Nível II será 30% (trinta por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

II - o valor do vencimento do Nível III será de 55,98% (cinquenta e cinco vírgula noventa e oito por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I.

III - o valor do vencimento do Nível II será de 25,98% para o Nível III para o Supervisor Escolar e o Professor de Educação Física.

**Art. 6** - De um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 2% (dois por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a classe 2 de cada nível corresponda ao



valor da Classe 1 acrescida de 2 (dois por cento), e assim sucessivamente até à Classe 15 que corresponde ao valor da Classe 14 acrescido de 2% (dois por cento).

I - o valor do vencimento do Nível II será 30% (trinta por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

II - o valor do vencimento do Nível III será 55,98% (cinquenta e cinco vírgula noventa e oito por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

## **CAPÍTULO IV**

### **DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

#### **SEÇÃO I**

#### **DA INVESTIDURA**

#### **SUBSEÇÃO I**

#### **DO PROVIMENTO POR CONCURSO PÚBLICO**

**Art. 7-** Os cargos dos Professor e Supervisor Escolar serão acessíveis a brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos estabelecidos em lei, o ingresso na Classe I do Nível I Magistério/Formação de Docentes para Professor, ou conforme a graduação em Licenciatura para Professor ou Supervisor Escolar, entrará no nível II classe I, mediante concurso público de provas e títulos.

§ 1º O exercício profissional do titular de cargo de provimento efetivo de Professor será vinculado à finalidade para a qual tenha prestado concurso, ressalvado o exercício para função na área de educação.

§ 2º As exigências referidas neste artigo deverão estar satisfeitas e apresentadas pelos aprovados no concurso público, sendo desnecessário apresentá-las por ocasião da sua inscrição.

**Art. 8 -** Os cargos de Professor e Supervisor Escolar deverão ser supridos por concurso público que terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, por única vez, por igual período.

**Art. 9 -** A candidatos com deficiência é assegurada a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público para provimento no cargo de Professor com atribuições compatíveis à deficiência.

#### **SUBSEÇÃO II**



## **DO RECRUTAMENTO POR PRAZO DETERMINADO**

**Art. 10** - Na impossibilidade de preenchimento de cargos através de concurso público decorrente da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos do cargo de Professores, para atender situação excepcional de interesse público e para substituição de Professor ou Supervisor Escolar por motivo de licença maternidade, licença especial, licença para atividade política, licença para tratamento de saúde, ou investidura em cargo comissionado, poderá ser realizado o recrutamento de pessoal por tempo determinado.

§ 1º O recrutamento será precedido da realização de PSS-Processo Seletivo Simplificado e a contratação pelo regime celetista, extinguindo-se contratação pelo decurso de prazo de duração do contrato, não conferindo ao pessoal recrutado direito nem expectativa de direito de efetivação no serviço público.

§ 2º As contratações por tempo determinado serão realizadas com vencimentos correspondentes à Classe I dos Níveis I do Cargo de Professor, de acordo com o grau de formação do recrutamento.

### **SUBSEÇÃO III DA CARGA HORÁRIA SUPLEMENTAR**

**Art. 11** - Para suprir demanda nos casos de licenças, afastamento cedência de professor e Supervisor Escolar a outras esferas de Governo ou de Poder, investidura de professor em cargo em comissão e outras previstas no Estatuto dos Servidores do Município de Campina do Simão ou na legislação municipal, o Poder Executivo também poderá utilizar-se do instituto da atribuição de carga horária suplementar a professor detentor de 1 (um) cargo de provimento efetivo, com jornada de trabalho de 20 h (vinte) horas a Classe 1 (um) do Nível de vencimento do professor beneficiado sendo denominada como segundo turno de trabalho.

§ 1º A atribuição de carga horária suplementar será formalizada por Portaria baixada pelo Prefeito Municipal, precedida de proposição do Secretário de Educação, tem caráter temporário, extinguindo-se pelo decurso de prazo de sua atribuição, não conferido ao professor beneficiado direito nem expectativa de direito de tornar-se permanente.

§ 2º A remuneração da carga horária suplementar incide para fins previdenciários, gratificação natalina, férias e terço de férias.

§ 3º A atribuição de carga horária suplementar visa atender a real necessidade de suprimento de demanda, podendo ser eventual e proporcional à jornada de 20 h (vinte) horas.

### **SUBSEÇÃO IV DA LOTAÇÃO**



**Art. 12** - O Professor e o Supervisor Escolar da Rede Municipal terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e Cultura - SMEC.

**Art. 13** - O Professor da Rede Municipal terá sua fixação nas Instituições de Ensino em que prestam o efetivo exercício imediatamente após sua posse no Cargo.

§ 1º A Secretaria Municipal de Educação e Cultura indicará as vagas a serem preenchidas em cada Instituição de Ensino da Rede Municipal, que serão disponibilizadas para a fixação dos servidores convocados.

§ 2º Será permitido aos convocados escolherem as vagas dentre as indicadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, sendo que a ordem de prioridade para que cada servidor escolha sua fixação será dada pela sua ordem de classificação no concurso público.

§ 3º O Professor ou Supervisor Escolar da Rede Municipal, quando convocado para exercer suas funções em local diverso da sua fixação terá direito de retornar à instituição educacional de origem, depois de cessado o motivo que originou a convocação.

§ 4º O professor e o Supervisor Escolar terão preferência em ocupar vaga próxima de sua residência de acordo com a disponibilidade de vagas, tempo de serviço e a necessidade da administração.

## **SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 14** - O estágio probatório é o período de 3 (três) anos efetivo exercício, a contar da data do seu início, durante a qual o Professor é avaliado para atingir a estabilidade no cargo para a qual foi nomeado, e contará seu tempo de serviço e merecimento para o primeiro avanço logo após o seu término.

§ 1º Durante o estágio probatório serão proporcionados aos professores meios para integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 2º Cabe ao Município garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação de desempenho dos professores em estágio probatório.

§ 3º A avaliação final de desempenho, para fins de estágio probatório, será realizada até três meses antes do encerramento do período de cumprimento do estágio, na forma do que dispõe o Estatuto dos Servidores Municipais na qual também serão consideradas as avaliações de desempenho realizadas ao longo do período de estágio probatório.



§ 4º Em caso de reprovação na avaliação, o Professor e o Supervisor Escolar serão exonerado mediante processo administrativo, com garantia de contraditório e ampla defesa.

§ 5º O período de tempo exercido em desvio de função não será computado para fins de cumprimento do estágio probatório.

### **SEÇÃO III**

#### **DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA**

**Art. 15** - A promoção na Carreira é a passagem de um Nível para o outro, mediante titulação e/ou certificação acadêmica na área de educação, nos termos desta Lei.

I - o nível I fica reservado ao Professor que possua formação em nível médio completo, Magistério/Formação de Docente;

II - serão promovidos para o Nível II, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, os professores e supervisor escolar que obtiver formação em Licenciatura Plena.

III - serão promovidos os professores e supervisor escolar para o Nível III, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, com Licenciatura Plena que obtiver pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, na área de educação, com critérios definidos pela Secretaria Municipal de Educação;

IV - A partir do Nível II o Supervisor Escolar será enquadrado na mesma tabela dos Professores

**Art. 16** - A primeira promoção na Carreira será oportunizada, automaticamente com apresentação da documentação ao departamento competente mediante protocolo, de titulação e/ou certificação, após o término do estágio probatório sendo os efeitos financeiros incorporados ao vencimento do professor e Supervisor Escolar a respectivamente, do ano em que se der a promoção no avanço em nível e classe, no prazo máximo de 30 dias.

§ A partir da segunda promoção na Carreira será oportunizada, anualmente, no mês de fevereiro, mediante apresentação de titulação e/ou certificação, sendo os efeitos financeiros incorporados aos vencimentos dos profissionais de educação a partir de 1º de março e, respectivamente, do ano em que se der a promoção.

§ 3º Os títulos ou certificados deverão comprovar as exigências legais e ao seguinte:

I - para a situação de comprovação de formação em curso de nível superior em graduação e pós-graduação autorizadas pelo MEC deverá ser apresentado diploma devidamente registrado;



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTE S  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

**Parágrafo único.** Na impossibilidade de ser apresentado o diploma os professores e supervisor escolar poderão comprovar a habilitação com a apresentação de certificado ou histórico escolar expedido pela instituição de ensino em que fique comprovada a habilitação e expresse a data de colação de grau;

II - para a situação de comprovação de formação de pós-graduação, mestrado ou doutorado deverá ser apresentado certificado de conclusão de curso devidamente registrado.

**Art. 17º** - A progressão na Carreira é a passagem dos professores e supervisor escolar de uma Classe para outra, dentro do mesmo serviço e participação em atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação infantil e/ou anos iniciais do Ensino Fundamental.

**Art. 18** - A progressão na carreira pode ocorrer de duas formas:

I - Por merecimento, a cada 2 (dois) anos terá 2% de aumento de uma classe, mediante titulação ou certificação em atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, observado o que dispõe o art. 17 e § desta Lei;

II - Por tempo de serviço: a cada 2 anos de efetivo exercício na área, terá direito ao avanço de uma classe no valor de 2%.

**Art. 19** - Para a progressão na carreira por merecimento serão consideradas atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e anos iniciais do ensino Fundamental.

§ 1º Os professores e supervisor escolar que acumular, no mínimo, 100 h (cem) horas de atividades de capacitação ou aperfeiçoamento, ofertadas ou **autorizadas pela Secretária Municipal de Educação do Município**, com frequência e aproveitamento, terá garantida a progressão equivalente a 1 (uma Classe a cada interstício de 2 (dois) anos.)

§ 2º A docência em cursos de capacitação ou aperfeiçoamento será considerada para fins do disposto no parágrafo primeiro.

**Art. 20** - O tempo de serviço para fins de progressão na Carreira será computado até 28 de fevereiro do ano em que ela deva ocorrer, produzindo efeitos financeiros aos Profissionais da Educação beneficiados a partir de 1º de março do mesmo ano.

**Art. 21** - Os professores e supervisor escolar em licença sem vencimentos de até dois anos (para tratar assuntos particulares) na forma do que dispuser o Plano de Carreira da Educação Básica de Campina do Simão, perdem o direito à progressão na Carreira por merecimento e por tempo de serviço.

**Art. 22** - Não serão prejudicados, na progressão na carreira, os professores e supervisor escolar designados para função gratificada, investidos em cargos de



provimento em comissão, em funções de Magistério ou a elas relacionadas e os cedidos a órgãos estaduais.

**Art. 23** - Os títulos e certificados obtidos no período de interstício fixado para cada progressão não utilizados em determinada progressão ou que excederem do mínimo fixado no § 1º do art. 16 não terão validade para progressões subsequentes.

§ 1º A mesma titulação ou comprovante de realização de atividades de formação ou capacitação profissional poderá ser utilizada uma única vez.

§ 2º Os professores e supervisor escolar detentor de 2 (dois) cargos poderá usar o mesmo título e/ou certificado para ambos os cargos.

§ 3º Os critérios para progressão na Carreira serão fixados em Edital baixado pelo chefe do Executivo no qual também deverá ficar expresso o período de interstício abrangido.

**Art. 24** - Fica assegurada a participação certificada dos professores e supervisor escolar convocado para atividades de formação e/ou capacitação promovidas ou previamente autorizadas pela administração Municipal, sem prejuízo funcional e remuneratório.

**Art. 25** - Ao professor e Supervisor Escolar que concluírem a graduação em nível de mestrado ou doutorado, na área de educação, será concedida gratificação de 10% (dez por cento), a requerimento, para cada nível de graduação, calculada sobre o Nível e a Classe em que se encontre na Carreira, Mediante documentação comprobatória exigida nos parágrafos e incisos do art. 14.

## **CAPITULO V DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO**

**Art. 26** - Vencimento é a retribuição pecuniária básica estipulada por lei pelo exercício de cargo público.

**Art. 27** - Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, que compreende o vencimento relativo ao Nível e à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade como que dispuser a legislação pertinente.

**Art. 28** - A data-base para revisão dos vencimentos dos professores municipais é 1º de janeiro.

## **CAPÍTULO VI**



## **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 29** - A avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o servidor será aferido quanto à sua capacidade para o trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, considerando suas aptidões e características pessoais, com o objetivo de compatibilizar a Política Municipal de Recursos Humanos às necessidades e realidade do Município, de estimular o desenvolvimento dos servidores com vistas a promover a valorização, a profissionalização, o aperfeiçoamento e o tratamento uniforme, atendidos os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Avaliação de desempenho é um processo permanente em que o servidor tem a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e negativos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades e possibilidades de crescimento profissional, tem por finalidade também servir de referência para aferir os resultados efetivos de trabalho e mensurar os desempenhos dos servidores, dentro de padrões institucionais desejados, mediante os seguintes indicadores de desempenho:

**I - Relacionamento Interpessoal:** lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo, com fundamento nos fatores de: eficiência na comunicação; cordialidade e respeito; espírito de equipe; administração de conflitos; respeito e individualidade;

**II - Iniciativa e criatividade:** tomar iniciativa e criar ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimentos, com fundamento nos fatores de: adaptabilidade; proposição de melhoria; iniciativa, interação e integração, ação independente;

**III - Dedicção, compromisso:** aplicar-se com disponibilidade, participação, responsabilidade e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional de recursos técnicos e materiais disponíveis, com fundamento nos fatores de aperfeiçoamento contínuo; resolução de problemas; produtividade; cumprimento de prazo; cumprimento de horário, participação nas atividades extra classe como promoções, reuniões e convocações.

**IV - Assiduidade:** os profissionais da educação se tiver 2 faltas sem justificativa durante os dois anos, perderá o avanço.

**V - Qualidade** –realizar o trabalho com planejamento e organização de acordo com metas, prioridades e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingindo a satisfação do usuário do serviço prestado, com fundamento nos fatores de: conhecimento técnico; foco em resultados; garantia da qualidade; organização; satisfação do usuário;



**VI - Gestão de pessoas:** capacidade técnica e gerencial para administrar com efetividade os recursos disponíveis de forma a garantir o melhor desenvolvimento dos processos de sua unidade de trabalho, com fundamento nos fatores de: coerência, gerência de objetivos; desenvolvimento de pessoas; liderança; gerência participativa.

§ 4º A Avaliação de Desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de desempenho designada por ato do Prefeito Municipal composta por três servidores estáveis, de nível funcional igual ou superior ao do servidor avaliado.

§ 5º Além da avaliação realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho também serão realizadas avaliações pelo servidor e por um chefe imediato.

§ 6º A avaliação de desempenho será realizada no final de cada 2 anos.

§ 7º O processo de avaliação de desempenho terá regulamento próprio aprovado por Decreto do Prefeito Municipal.

## **CAPÍTULO VII DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO**

**Art.30** - O professor e supervisor escolar receberam adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

**I** - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**II** -10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**III** - 15% ( quinze por cento ) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**IV** - 20% ( vinte por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 20 (anos) de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**V** - 25% ( vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 25 ( vinte e cinco ) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;



**VI** - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 30 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**VII** - 35% ( trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 35 ( de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS GRATIFICAÇÕES**

**Art. 31** - Serão concedidas gratificações aos professores e supervisor escolar, enquanto perdurar o exercício na função, nas seguintes situações.

**I** - Gratificação sobre o valor de vencimento do Nível II, Classe 1 do cargo de professor e Supervisor Escolar, independente da jornada de trabalho, pelo exercício de função de direção de estabelecimento escolar ou centro de educação infantil, será concedida somente uma gratificação, na seguinte proporção:

- a)** **FGD - 1** – Escola com mais de 300 alunos matriculados: Diretor 75% (setenta e cinco por cento); Vice-diretor 40% (quarenta por cento);
- b)** **FGD – 2** – Escola com 150 a 299 alunos matriculados: 60% (sessenta por cento);
- c)** **FGD – 3** – Escola com 50 a 149 alunos matriculados: 40% (quarenta por cento);
- d)** **FGD – 4** – Escola com 31 até 50 alunos matriculados: 25% (vinte cinco por cento);
- e)** **FGD – 5** – Escolas com até 30 alunos matriculados: 20% (vinte por cento).

**II** – Gratificação de 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento do Nível II, Classe I, por cargo, pelo exercício de docência em Classe de Ensino Especial;

**III** – Gratificação de 40% (quarenta por cento) para o Professor e Supervisor Escolar sobre o valor do Nível II, Classe I, independente da jornada, pelo exercício de função de suporte pedagógico na Secretaria Municipal de Educação, nas Escolas Municipais e Cmei, em atividades de planejamento, inspeção, assessoramento, supervisão e orientação em escolas.



§ 1º Para fins do disposto no inciso I deste artigo as turmas de contra turno não serão contadas como turmas, assim como as atividades complementares desenvolvidas em horários extracurriculares.

§ 2º Para fins do disposto no inciso I letras a, b e c, serão consideradas as matrículas reais no ensino de cada ano letivo.

## **CAPITULO IX**

### **DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS**

**Art. 32** - O regime de trabalho do professor e supervisor escolar serão de 20h (vinte) horas semanais, por cargo.

**Art. 33** - É assegurado ao aluno o mínimo de oitocentas hora-aula anuais, nos termos da lei.

**Art. 34** - É garantida a hora – atividade ao Professor em exercício de docência, correspondente a 33% (trinta e três por cento) da carga horária de seu regime de trabalho.

§ 1º A hora atividade deverá ser cumprida na escola em atividades destinada á preparação e avaliação do trabalho didático, á colaboração com administração da escola, ás reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, podendo ser cumprida fora da escola em atividades desenvolvidas no interesse da educação pública, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

**Art. 35** - O professor e supervisor escolar em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola.

## **CAPÍTULO X**

### **DO DIRETOR ESCOLAR**

**Art. 36** - A função de diretor será exercida por integrante do Quadro do Magistério Municipal, com formação de nível superior, na área da educação, e o mínimo de 5 (cinco) anos de docência, eleito diretamente pela respectiva comunidade escolar, nos termos do regulamento próprio.

§ 1º A função de diretor de Escola compreende as atividades inerentes à gestão escolar, envolvendo a administração, organização, orientação do funcionamento da unidade escolar e articulação entre os diversos setores do estabelecimento com a comunidade.



**Art. 37** - O Diretor terá mandato de 2 (dois) anos, sendo permitido uma única reeleição. A eleição deverá ser realizada no mês de novembro do ano de eleição.

§ 1º Findo o período do mandato de diretor, o professor terá assegurado a seu exercício na unidade escolar de origem e a retomada da jornada de trabalho, e vencimentos do seu cargo efetivo.

§ 2º A dispensa da função gratificada do Diretor, bem como a desconvoação da jornada integral de trabalho, são automáticas.

§ 3º Ocorrendo a vacância no cargo de diretor durante o mandato, e não tendo Vice-Diretor nomeado, caberá ao Executivo Municipal nomear imediatamente um novo diretor na escola que vagou o cargo até chegar o período de eleição.

§ 4º No prazo de 60 (sessenta) dias anterior o fim do mandato o Poder Executivo Municipal e a Secretaria Municipal de Educação, juntamente com a equipe de docente, organizará o processo de eleição para eleger novos diretores, podendo a equipe de direção atual concorrer à reeleição.

**Art. 38** - Para escolas com matrículas de 50 alunos com cinco ou mais profissionais, acontecerá à escolha de um coordenador escolar indicado pela Secretaria de Educação.

**Art. 39** - Poderá haver substituição temporária do diretor de escola, nos afastamentos ou impedimentos legais, onde não haja vice-diretor, será indicado pelo(a) Secretário(a) Municipal de Educação um integrante do quadro próprio que faça parte da equipe pedagógica do estabelecimento por tratar-se de uma substituição temporária mediante uma portaria provisória.

§ 1º O professor substituto assumirá o exercício da função da direção com direito à gratificação e regime de trabalho correspondente, durante os dias de efetiva substituição.

§ 2º Cessados os motivos determinantes da substituição, o substituto retornará ao seu cargo de origem.

§ 3º Terá remuneração gratificada de diretor somente de um dos cargos exercidos, mesmo que o diretor tenha dobra ou segundo padrão.

## **DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

**Art. 40** - Conceder-se-á ao integrante do Quadro Próprio do Magistério as seguintes licenças:

- I. Para tratamento de saúde;
- II. Quando acidentado no exercício de suas atribuições;
- III. A gestante a adotante e a paternidade;
- IV. Quando convocado para serviço militar;



- V. Para concorrer cargos eletivos;
- VI. Para frequentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização;
- VII. Para amamentar;
- VIII. Para estudo ou missão no País ou no exterior quando designado ou autorizado pelo Chefe do Poder Executivo;
- IX. Para tratar de interesses particulares;
- X. Fica assegurada ao profissional da educação da Rede Municipal licença para cursar especialização *stricto sensu* (mestrado), sem prejuízo de vencimentos e vantagens de caráter permanente, até o limite de 1% dos servidores em efetivo exercício nas atividades de docência, pelo prazo máximo de até 2 anos, sendo no primeiro ano a licença concedida no período integral de sua jornada de trabalho, e no segundo ano concedida em 50% de sua jornada de trabalho.

**Art. 41** - As licenças previstas nos incisos I, II, e III do artigo anterior, dependem da inspeção médica e serão concedidas pelo prazo indicado, no respectivo laudo expedido pelo órgão pericial do Município, ou em perícia realizada pelo Instituto Nacional de Seguro Social.

**Art. 42** - A licença para tratamento de saúde será concedida *ex-officio*, ou a pedido do integrante do Quadro de Carreira do Magistério, ou de seu representante, quando o mesmo não possa fazê-lo.

**Parágrafo Único.** Nos casos previstos no *caput* deste artigo, é indispensável a inspeção médica que será realizada por profissional habilitado pelo Município.

**Art. 43** - No decurso do afastamento, o órgão que concedeu a licença poderá *ex-officio*, ou a pedido, concluir pela recessão, prorrogação, readaptação ou aposentadoria do professor.

**Art. 44** - Findo o prazo da licença para o tratamento de saúde os professores e supervisor escolar retornará as suas atividades normais sob pena de perda total dos vencimentos, até que reassuma o cargo ou função, sujeito a ser classificado como abandono de emprego.

**Art. 45** - O professor e supervisor escolar licenciado para tratamento de saúde, acidentado no exercício de suas funções ou acometido de doenças profissionais, receberá integralmente os vencimentos e demais vantagens inerentes do cargo ou função.

**Art. 46-** O professor e supervisor escolar que se omitir ou recusar a inspeção médica ou não seguir o tratamento adequado será punido disciplinarmente no primeiro caso, e com o cancelamento da licença no segundo.

**Art. 47-** À professora e supervisor escolar gestante são concedidos, mediante inspeção médica, 120 (cento e vinte) dias consecutivos de licença, com direito a percepção de vencimentos integrais e vantagens obtidas a título permanente.



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTE S  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

§ 1º Salvo prescrição médica em contrário, a licença deverá ser concedida a partir do 8º (oitavo) mês de gestação.

§ 2º No nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 40 (quarenta) dias, a professora e supervisor escolar será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

**Art. 48** - À adotante integrante do Quadro de Carreira do Magistério será concedida licença por 60 (sessenta) dias, para atendimento da criança de até 1 (um) ano, desde que comprovada judicialmente à adoção, e a partir da apresentação do respectivo comprovante.

**Art. 49** - Pelo nascimento de filho, o professor terá direito a licença paternidade de 5 (cinco) dias corridos.

**Art. 50** - Toda a professora-mãe, mesmo adotiva, terá direito à licença especial por até quatro meses para amamentar o recém-nascido.

§ 1º Será concedido 30 minutos diário de licença para amamentar, no início ou no final do expediente, a critério da professora quando tratar-se de carga horária de 20 horas semanais.

§ 2º Será concedido 60 minutos (1 hora) diária de licença para amamentar subdividida em 30 minutos por período, no início ou no final do expediente, a critério da professora quando tratar-se de carga horária de 40 horas semanais.

§ 3º A licença para amamentar será concedida mediante a apresentação do registro de nascimento, e apresentação de atestado médico pediatra que a mesma alimenta-se de leite materno.

**Art. 51** - A critério da Secretaria Municipal de Educação poderá ser concedida ao professor efetivo e estável, licença para tratar de interesses particulares, pelo prazo de 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração, observada a ordem cronológica do protocolo do pedido, não sendo permitido que a licença ultrapasse o período do mandato do gestor que a concedeu.

§ 1º A licença prevista no caput deste artigo poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou no interesse do ensino.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 3 (três) anos do término da anterior.

**Art. 52** - São computados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

- I. Férias;
- II. Casamento, até 7 (sete) dias;



- III. Luto, até 5 (cinco) dias por falecimento do cônjuge ou companheiro na forma de lei, descendentes (filho, pai, mãe,), ascendentes, e até 2 (dois) dias por falecimento de netos e avôs;
- IV. Júri e outros serviços obrigatórios por lei;
- V. Convocação para serviço militar;
- VI. Exercício de mandato eletivo Municipal, Estadual ou Federal;
- VII. Missão ou estudo no exterior ou no território nacional, mediante autorização do Poder Executivo, quando com ônus para o município;
- VIII. Licença para tratamento de saúde;
- IX. Licença no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional;
- X. Licença de gestante de 120 dias;
- XI. Licença-prêmio por assiduidade (Licença Especial).
- XII. Licença por acidente em serviço ou moléstia profissional;
- XIII. Licença por motivo de doença em pessoa da família, até três meses por quinquênio;
- XIV. Moléstia devidamente comprovada até três dias por mês;
- XV. Exercício de outro cargo estadual, de provimento em comissão;
- XVI. Faltas não justificadas, até o número de cinco no quinquênio;
- XVII. Não se inclui no prazo de licença especial o período de férias regulamentares;

**Art. 53** - O tempo de serviço público prestado sob o regime estatutário a outro Município, Estado ou União, será computado somente para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

**Art. 54** - O tempo de serviço prestado às Forças Armadas será computado para todos os efeitos legais, devendo ser computado em dobro em operação de guerra.

§ 1º Os efeitos dar-se-ão a partir da formalização do pedido.

§ 2º Para o professor em atividade, que tiver a incorporação para efeito de aposentadoria e disponibilidade, a incorporação para todos os efeitos legais dar-se-á ex-offício, a partir da vigência desta Lei.

**Art. 55** - O tempo que o integrante do Quadro Próprio do Magistério estiver à disposição de outros órgãos ou entidades, sem ônus para o Município, será computado somente para efeito de aposentadoria.

**Art. 56** - A licença-prêmio por assiduidade (Licença Especial), que insistirá em três meses de licença com vencimentos integrais e concedidos a cada cinco anos de efetivo exercício no cargo.

§ 1º O período aquisitivo para gozo da licença passa a contar a partir da formalização do pedido conforme a listagem por tempo de entrada por admissão. O desempate será pelo maior tempo de serviço, pela idade, maior escolaridade;

§ 2º Caso o profissional renuncie expressamente o seu direito de gozar de sua licença Prêmio, de acordo com a listagem de classificação, irá para o final de lista, se



assim mesmo quando chegar sua vez não usufruir perderá seu direito a licença, não será acumulativa.

**Art.57** - O tempo que o integrante do Quadro Próprio do Magistério estiver à disposição de outros órgãos ou entidades, sem ônus para o Município, será computado somente para efeito de aposentadoria.

**Art. 58** - Decorrido o período aquisitivo para gozo da licença-prêmio, o integrante do Quadro Próprio do Magistério fará requerimento solicitando o benefício, dirigido à Secretaria Municipal de Educação, que terá o prazo de 2 (dois) anos para conceder.

§ 1º A autorização para o gozo da licença deverá observar o interesse da administração e somente será concedida se a ausência do professor não prejudicar o andamento das atividades da escola onde estiver lotado, sendo que a administração poderá suspender a licença.

**Art. 59** - Se entre o requerimento e a autorização da licença o integrante do Quadro do Magistério desligar-se em definitivo do cargo, a licença-prêmio não será convertida em dinheiro na rescisão.

§ 1º Por ocasião da aposentadoria, em havendo período aquisitivo proporcional referente a licença prêmio, será indenizado também de forma proporcional.

§ 2º O servidor deverá preencher o requerimento específico a ser entregue na Secretaria de Educação para protocolo, para abertura de processo e encaminhamento para manifestação da chefia respectiva.

§ 3º Em qualquer outra hipótese, fica vedada a conversão da licença-prêmio em dinheiro.

§ 4º O professor e Supervisor Escolar que não optar em tirar a licença no período em que foi concedido por motivos de cargos comissionados, irá para o final de fila.

## **CAPÍTULO XI**

### **DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 60** - Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos professores e supervisor escolar da Educação Básica do Ensino Público, com caráter permanente, para orientar a implantação, a operacionalização e a avaliação do Plano.

**Art. 61** - A Comissão de Gestão do plano de carreira e remuneração será composta por 7 pessoas sendo, 3 indicadas pelo Poder Executivo, 1 indicada pelo Poder Legislativo e 3 profissionais da educação, indicado em assembleia da categoria.

## **CAPÍTULO XII**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTE S  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

**Art. 62** - Fica o Executivo Municipal autorizado a realizar o enquadramento dos atuais ocupantes de cargos transformados de acordo com a nova situação, assegurados os direitos adquiridos.

§ 1º Os profissionais serão enquadrados no Nível correspondente à sua formação e na classe respectiva, de conformidade com o tempo de serviço prestado no Município de Campina do Simão, nos termos do dispositivo nesta lei, considerados, ainda, os benefícios anteriormente concedidos em virtude de aperfeiçoamento ou capacitação profissional.

§ 2º Os professores em estágio probatório com formação em magistério/docente será enquadrado no Nível I Classe 1 e os com formação superior será enquadrado no Nível II, Classe 1, independentemente de sua formação.

§ 3º O professor e supervisor escolar ao ingressar na carreira será enquadrado na tabela de vencimentos de acordo com sua titulação Magistério/Formação de docentes nível superior ou pós- graduação mediante requerimento expresso.

**Art. 63** - Será constituída comissão, designada pelo Prefeito Municipal, para acompanhar e supervisionar o processo de enquadramento.

**Parágrafo único** Os professores e supervisor escolar que se sentir prejudicado poderá requerer revalidação à comissão que, no caso de indeferimento, remeterá ao prefeito Municipal, em grau de recurso.

**Art. 64** - O professor e supervisor escolar ocupante de cargo alterado por esta Lei fica enquadrado no presente plano de carreira, no cargo de Professor, no nível correspondente à sua titulação, na seguinte forma:

I - Ficam enquadrados no Nível I os professores com formação em Magistério/Docentes;

II - Ficam enquadrados no Nível II os professores com formação em Licenciatura Plena na área da educação, em curso de graduação de nível superior;

III - Ficam enquadrados no nível III os professores com formação em Licenciatura Plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior, com pós-graduação na áreas de educação;

**Art.65** - O professor e supervisor escolar que se encontram, à época de implantação do presente Plano de carreira, em licença sem vencimentos para trato de interesse particular, serão enquadrados considerando o tempo de serviço e a formação que possuíam quando da concessão da licença.



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTE S  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

**Art. 66** - Ao ocupante do cargo de professor e Supervisor Escolar de Educação Básica do Município de Campina do Simão é assegurado, nos termos da Constituição Federal, a liberdade de associação sindical, com os direitos me garantias a ela inerentes.

**Art. 67** - O município oportunizará, anualmente, os Profissionais da Educação Básica, o mínimo de 100 (cem) horas de curso de capacitação ou aperfeiçoamento.

**Art. 68** - O exercício funcional dos professores e supervisor escolar de educação Básica do Município de Campina do Simão, nas unidades municipais de ensino, será realizado de conformidade com regulamento específico para tal finalidade aprovado por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

**Art. 69** - Os servidores incorporados pela Lei Municipal nº 051, de 27-02-1998, terão o tempo de serviço exercido pelo Município-mãe Guarapuava, no cargo de provimento ou resultante de sua transformação, contado para fora todos os efeitos legais, igualando-se no tocante a direitos e obrigações aos servidores do Município de Campina do Simão.

**Art. 70** - O órgão responsável pela área de Recursos Humanos deverá adotar todas as providências decorrentes desta Lei nas alterações e assentos funcionais de cada servidor.

**Art. 71** - No edital que promover concurso público deverá constar: nome do cargo, vagas oferecidas, regime jurídico, valor do vencimento inicial, carga horária semanal, prazo de validade do concurso, requisitos a serem preenchidos pelo candidato e outras informações julgadas necessárias.

**Art. 72** - Os professores e supervisor escolar, após adquirirem a estabilidade, poderão ser exonerados por insuficiências de desempenho ou por motivo de excesso de despesa com pessoas, na forma do que dispuser o Estatuto do Servidores Municipais ou lei específica.

**Art. 73** - A tabela de vencimento do Anexo I desta Lei será utilizada somente para os profissionais da educaao que tiverem sido contratadas ate a sua entrada em vigor, sendo que para futuras contratações serão utilizadas nova tabela e novas regras de progressão de carreira por meio de Lei específica.

**Art. 74** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2020, ficando revogada a Lei nº 192, de 23 de dezembro de 2005.

Gabinete de Prefeito do Município de Campina do Simão, em 11 de dezembro de 2019.



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

EMILIO ALTEMIRO LAZZARETTI  
Prefeito Municipal



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
 SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
 Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
 Estado do Paraná

**ANEXO I – PROJETO DE LEI Nº 30 / 2019**

ANEXO I		MAGISTÉRIO / QUADRO EFETIVO																
		CLASSES																
DESCRIÇÃO DO CARGO	VAGAS	CH	NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Professor I	77	20	I	1.278,89	1.304,47	1.330,56	1.357,17	1.384,31	1.412,00	1.440,24	1.469,04	1.498,42	1.528,39	1.558,96	1.590,14	1.621,94	1.654,38	1.687,47
Professor II			II	1.662,56	1.695,81	1.729,72	1.764,32	1.799,60	1.835,60	1.872,31	1.909,75	1.947,95	1.986,90	2.026,64	2.067,18	2.108,52	2.150,69	2.193,70
Professor III			III	1.994,83	2.034,73	2.075,42	2.116,93	2.159,27	2.202,45	2.246,50	2.291,43	2.337,26	2.384,01	2.431,69	2.480,32	2.529,93	2.580,53	2.632,14
Professor Educação Física	2	20	II	1.662,56	1.695,81	1.729,72	1.764,32	1.799,60	1.835,60	1.872,31	1.909,75	1.947,95	1.986,90	2.026,64	2.067,18	2.108,52	2.150,69	2.193,70
Supervisor Escolar	2	20	17 A	1.824,55	1.861,04	1.898,26	1.936,23	1.974,95	2.014,45	2.054,74	2.095,83	2.137,75	2.180,51	2.224,12	2.268,60	2.313,97	2.360,25	2.407,45

Gabinete do Prefeito Municipal de Campina do Simão, em 27 de novembro de 2019.

**Emilio Altemiro Lazzaretti**  
 Prefeito Municipal



## **ANEXO II - PROJETO DE LEI Nº 30 / 2019 – ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS:**

### **CARGO: SUPERVISOR ESCOLAR**

**Área de Atuação:** Ensino Fundamental, séries iniciais e Educação Infantil.

**Atribuições do Cargo:** executar atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino. Descrição analítica: "ATIVIDADES COMUNS" - assessorar no planejamento da educação municipal; propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino; participar de projetos de pesquisa de interesse do ensino; participar na elaboração, execução e avaliação de projetos de treinamento, visando a atualização do Magistério; integrar o colegiado escolar, atuar na escola, detectando aspectos a serem redimensionados, estimulando a participação do corpo docente na identificação de causas e na busca de alternativas e soluções; participar da elaboração do Plano Global da Escola, do Regimento Escolar e das Grades Curriculares; participar da distribuição das turmas e da organização da carga horária; acompanhar o desenvolvimento do processo ensino- aprendizagem; participar das atividades de caracterização da clientela escolar; participar da preparação, execução e avaliação de seminários, encontros, palestras e sessões de estudo, manter-se atualizado sobre a legislação do ensino, prolatar pareceres; participar de reuniões técnico-administrativo-pedagógicas na escola e nos demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação; integrar grupos de trabalho e comissões; coordenar reuniões específicas; planejar, junto com a Direção e professores, a recuperação de alunos; participar no processo de integração família-escola-comunidade; participar da avaliação global da escola; exercer função de diretor ou vice-diretor, quando nela investido. "NA ÁREA DE SUPERVISÃO ESCOLAR" - coordenar a elaboração do Plano Global de Escola; coordenar a elaboração do Plano Curricular; elaborar o Plano de Ação do Serviço de Supervisão Escolar, a partir do Plano Global da Escola; orientar e supervisionar atividades e diagnósticos, controle e verificação do rendimento escolar; assessorar o trabalho docente quanto à métodos e técnicas de ensino; assessorar a direção na tomada de decisões relativas ao desenvolvimento do Plano Curricular; acompanhar o



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

desenvolvimento do trabalho escolar; elaborar e acompanhar o cronograma das atividades docentes; dinamizar o currículo da escola; colaborar com a direção no processo de ajustamento do trabalho escolar às exigências do meio; coordenar conselhos de classe; analisar o histórico escolar dos alunos com vistas a adaptações, transferências, reingressos e recuperações; integrar o processo de controle das unidades escolares, atendendo direta ou indiretamente as escolas, estimular e assessorar a efetivação de mudanças no ensino; executar tarefas afins.

### **Cargo: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA**

**Área de Atuação:** Ensino Fundamental, séries iniciais e Educação Infantil.

**Atribuições do Cargo:** Planejar e operacionalizar o processo ensino-aprendizagem de acordo com os pressupostos epistemológicos da disciplina ou área de estudo em que atuar; Pesquisar e propor práticas de ensino que enriqueça a teoria pedagógica, adequada às características da clientela majoritária da escola pública; Participar das atividades de atualização e aperfeiçoamento visando aprofundar conhecimentos pertinentes à educação; Participar com o pessoal técnico-administrativo e demais profissionais, de reuniões do conselho de classe, pedagógicas, administrativas, festivas e outras atividades da escola que exijam decisões coletivas; Manter-se informado das diretrizes e determinações da escola e dos órgãos superiores; Participar da elaboração do projeto pedagógico da escola; Divulgar as experiências educacionais realizadas; Indicar material didático e bibliográfico a serem utilizados nas atividades escolares; Participar de reuniões ordinárias e extraordinárias quando for convocado; Cumprir e fazer cumprir o horário e o calendário escolar; Avaliar o trabalho do aluno, de acordo com o proposto no Regimento Escolar e diretrizes pedagógicas; Planejar e executar as propostas de recuperação, segundo as diretrizes pedagógicas e o Regimento Escolar; Colaborar com as atividades de articulação da escola com a família e a comunidade; Desincubir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.



## **DENOMINAÇÃO DO CARGO: PROFESSOR**

**Área de Atuação:** Ensino Fundamental, séries iniciais e Educação Infantil.

**Atribuições do Cargo:** Contribuir para o desenvolvimento da proposta pedagógica dos estabelecimentos de Ensino em que atuar: elaborar o planejamento anual de sua área e trabalhar pelo seu cumprimento em consonância com a proposta pedagógica do estabelecimento de Ensino, com os princípios norteadores das políticas educacionais da Secretaria de Educação e com a legislação vigente para a Educação Nacional; realizar a transposição didática dos conhecimentos selecionados, respeitando as especificidades dos alunos; conduzir sua ação escolar contemplando as dimensões teóricas e práticas dos saberes e atividades escolares; realizar a avaliação da aprendizagem de modo a acompanhar o processo de construção do conhecimento dos alunos; intervir para que os alunos possam superar eventuais defasagens e/ou dificuldades; assumir compromisso com a formação continuada, participando dos programas de capacitação ofertados pela mantenedora e/ou por outras instituições, mantendo atitude permanente de estudo, pesquisa e produção; desenvolver procedimentos metodológicos variados que facilitem e qualifiquem o trabalho pedagógico; organizar a rotina de sala de aula, observando e registrando dados que possibilitem intervenções adequadas, sobretudo nos momentos de dificuldades no processo ensino-aprendizagem e situações conflituosas; utilizar o espaço e o tempo em sala de aula e demais ambientes escolares; procurar identificar e respeitar as diferenças entre os alunos; conhecer e utilizar técnicas e recursos tecnológicos, como instrumentos de apoio pedagógico; exprimir-se com clareza na correção de atividades propostas aos alunos; conduzir os procedimentos em sala de aula de maneira emocionalmente equilibrada e ter capacidade para mediar situações de conflito; desenvolver aulas que proporcionem a interação aluno-professor e aluno-aluno, favorecendo a atitude dialógica; adotar uma postura reflexiva, crítica, questionadora, orientando os alunos a formular e expressar juízos sobre temas, conceitos, posições e situações; expressar-se por meio de várias linguagens, visando o enriquecimento e a inteligibilidade de suas aulas bem como dos materiais produzidos para apoio pedagógico; expressar-se verbalmente de maneira objetiva e compreensível,



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

condição clara; desenvolver as aulas de forma dinâmica, versátil e coerente com a área e especificidades dos educandos; obedecer aos preceitos vigentes na Constituição Federal, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Estatuto da Criança e do Adolescente, na Legislação Estadual e demonstrar, em situações práticas, as atividades propostas aos educandos, utilizando-se como referência os estímulos visuais, auditivos e motores; trabalhar, demonstrativa e conceitualmente, com materiais específicos de sua área; participar e/ou colaborar com atividades lúdicas, culturais e desportivas dinamizadas dentro do contexto escolar.



**ANEXO III - PROJETO DE LEI Nº 30 / 2019**  
**PLANILHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL**

**AVALIAÇÃO DE SEMPENHO:** \_\_\_\_\_

**ESTABELECIMENTO:** \_\_\_\_\_

**Funcionário:** \_\_\_\_\_

**Cargo/função:** \_\_\_\_\_ **Admissão** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Será atribuída nota de 0 a 10 pontos para cada indicador de desempenho, perfazendo um total de 100 pontos, sendo considerado:

0 a 30 – não atendeu as expectativas;

30 a 60 – atendeu parcialmente as expectativas

60 a 100 – atendeu as expectativas

	Pontuação	10 Pontos Av. Avanços
1	Relacionamento Interpessoal	
2	Iniciativa e criatividade	
3	Dedicação, compromisso referido ao cargo	
4	Dedicação em atividades extra classe: reuniões pedagógicas, conselho de classe, promoções da APMF	
5	Assiduidade:	
6	Qualidade	
7	O planejamento escolar.	
8	Utilização dos recursos (quadro, retroprojeter, etc.)	
9	Desempenho profissional com resultado dos alunos	
1	Participa das capacitações pedagógicas	
0		



**MUNICÍPIO DE CAMPINA DO SIMÃO**  
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO CULTURA E ESPORTES  
Av. João Ferreira Neves, 3416, Centro, CEP: 85.148-000  
Estado do Paraná

	Total da pontuação
--	--------------------

**Identificação dos avaliadores**

**ESTADO DO PARANÁ**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPINA DO SIMÃO**

**DEPARTAMENTO DE CONTABILIDADE E CONTROLE INTERNO**  
**LEI Nº 672/2019, DE 11 DE DEZEMBRO DE 2019**

**II - PLEI Nº 672 DE 11 DE DEZEMBRO DE 2019.**

Súmula: Dispõe sobre o Plano de Carreira dos Cargos do Quadro do Magistério, pertencentes a Educação Básica do Município de Campina do Simão.

A Câmara Municipal de Campina do Simão, Estado do Paraná aprovou, e eu Emílio Altemiro Lazzaretti, Prefeito Municipal sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

**Art. 1 -** Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreira dos cargos relacionados no quadro de cargos do magistério da Educação Básica do Município de Campina do Simão.

§ 1º O piso salarial para dos Profissionais da Educação de Campina do Simão do Magistério Público Municipal previsto na Lei nº 11.738, de 16/7/2008 do Ministério da Educação será repassado mensalmente aos professores e Supervisor Escolar de todos os níveis e classes.

I. A Database da categoria ocorrerá no mês de janeiro.

§ 2º O quadro próprio do magistério contará com as vagas previstas em lei específica, para Professor regente de turma, Supervisor Escolar, professor de educação física, sendo estes considerados profissionais da educação.

§ 3º Constitui requisito mínimo para ingresso na carreira, habilitação específica para cada cargo, de acordo com o que estabelece a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que trata das Diretrizes e Bases da Educação Nacional e suas alterações posteriores:

I - Curso de Formação de Docentes, Magistério, CND Curso Normal Superior Pedagogia, ou Magistério e superior na área de licenciatura em instituição reconhecida pelo Ministério da Educação (MEC), para o exercício das funções de magistério.

**Art. 2 -** O Plano de Carreira do Professor e do Supervisor Escolar, da Educação Básica tem por objetivo promover o aperfeiçoamento e a valorização continuada dos profissionais da educação que atuam na Rede Municipal de Ensino com fundamento nos princípios de:

I - profissionalização, que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

II - formação continuada dos profissionais da educação e valorização do desempenho, da capacitação e do conhecimento;

III - promoção da educação visando ao desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

IV - liberdade de ensinar, aprender e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro das ideias democráticas;

V - avanço na Carreira, através da promoção nos Níveis e da progressão nas Classes;

VI - garantia de hora-atividade, incluída na carga horária, para o Professor estudar, planejar e avaliar o trabalho discente;

**Art. 3 -** Integram a Carreira dos Profissionais da Educação Básica os profissionais que exercem atividades de docência e os que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades nos estabelecimentos de ensino, na Secretaria Municipal de Educação e nos órgãos a ela vinculados, incluídas as de direção ou de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisor escolar/ Supervisor Escolar, professor-intérprete, e ainda as que o denominam de professor bilingue, com formação na área ou com proficiência nas áreas ou graduação licenciatura em línguas.

**CAPÍTULO II**

**DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 4 -** Para efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

**I - Cargo:** centro unitário e indivisível de competência e atribuições, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições e responsabilidades específicas e valor correspondente, provido e exercício por um titular, hierarquicamente localizado na estrutura organizacional do serviço público;

**II - Carreira:** conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do Professor e Supervisor Escolar, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

**III - Professor:** servidor público que exerce docência, suporte pedagógico, direção, coordenação, planejamento, assessoramento, supervisão e orientação em estabelecimentos de ensino, Secretaria Municipal de Educação e unidades afins a ela vinculadas;

**IV - Supervisor Escolar:** servidor que exerce atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino.

**V - Docência:** atividade de ensino desenvolvida pelo professor, direcionada ao aprendizado do aluno e relacionada à regência de classe;

**VI - Classe:** divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

**VII - Nível:** divisão da carreira segundo o grau de escolaridade, titulação ou certificação;

**VIII - Hora-aula:** tempo reservado à regência de classe, com a efetiva participação do professor e do aluno, cumprida em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo ensino-aprendizagem;

**IX - Hora atividade:** tempo de 33% de sua carga horária reservado ao Professor em exercício de docência para estudos, atendimento aos pais, avaliação e planejamento, realizado preferencialmente de forma coletiva.

**X - Padrão:** Cargo de Professor correspondente a uma jornada de 20 (vinte) horas semanais, sendo **Primeiro Padrão** o correspondente ao primeiro ingresso por concurso e **Segundo Padrão** o segundo ingresso por concurso.

**XI - Piso Salarial Profissional:** é o valor estabelecido pela Lei nº 11.738, de 16/7/2008 para a jornada de no máximo 40 (quarenta) horas semanais.

**XII - Lotação:** todos os profissionais concursados serão lotados na Secretaria Municipal de Educação, sendo que a mesma lotará o professor nas vagas disponíveis nas escolas e CMEI do município.

**CAPÍTULO III**

**DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 5 -** A carreira dos Profissionais da Educação Básica, em seus cargos, do Município de Campina do Simão é integrada pelo cargo único de provimento efetivo de Professor, e de Supervisor Escolar de provimento efetivo, estruturado em 3 (três) Níveis, cada um deles composto por 15 (quinze) Classes.

§ 1º Para o exercício do cargo de Professor na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental é admitida na formação de Professor em Nível Médio completo em Magistério ou Formação de Docentes, CND Curso Normal Superior Pedagogia, ou Magistério e superior na área de licenciatura.

§ 2º Para o exercício das atividades de magistério, de administração, de planejamento, é exigida Formação de Docentes/Magistério ou graduação em Pedagogia para o exercício de Supervisor Escolar de inspeção, de supervisão e de orientação educacional na educação básica é exigida a Graduação em Pedagogia.

§ 3º Para o exercício do cargo de Professor em Educação Física nos Anos iniciais do Ensino Fundamental é admitida na formação de Graduação em Educação Física Licenciatura.

§ 4º Para o exercício do cargo de Supervisor Escolar é admitida na formação de Graduação em Pedagogia.

§ 5º A todos os ocupantes do cargo de Professor com formação em licenciatura plena na áreas de educação, em curso de graduação de nível superior, após cumprido o período de estágio probatório, é assegurado o direito de exercer as funções de direção escolar.

§ 6º Cada um dos Níveis estará associado a critérios de Titulação ou Certificação, da seguinte forma:

I - O nível I destina-se ao Professor com formação em nível médio completo, na modalidade normal Magistério/Formação de Docentes;

II - O nível II destina-se aos Professor e Supervisor Escolar com formação em licenciatura plena na área de educação e demais licenciaturas;

III - O nível III destina-se aos Professor e Supervisor Escolar com formação em licenciatura plena na área de educação de pós-graduação na área de educação.

§ 7º Cada um dos Nível está estruturado em 15 (quinze) Classes, designadas pelos números 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 e 15, associadas a critérios de tempo de serviço em participação em atividades de formação e/ou qualificação profissional.

§ 8º De um Nível para o outro haverá uma diferença percentual na seguinte proporção:

I - o valor do vencimento do Nível II será 30% (trinta por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

II - o valor do vencimento do Nível III será de 55,98% (cinquenta e cinco vírgula noventa e oito por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I.

III - o valor do vencimento do Nível II será de 25,98% para o Nível III para o Supervisor Escolar e o Professor de Educação Física.

Art. 6 - De um mesmo Nível haverá uma diferença percentual de 2% (dois por cento) entre uma Classe e outra, de modo que a classe 2 de cada nível corresponda ao valor da Classe 1 acrescida de 2 (dois por cento), e assim sucessivamente até à Classe 15 que corresponde ao valor da Classe 14 acrescida de 2% (dois por cento).

I - o valor do vencimento do Nível II será 30% (trinta por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

II - o valor do vencimento do Nível III será 55,98% (cinquenta e cinco vírgula noventa e oito por cento) superior ao valor do vencimento do Nível I;

#### CAPÍTULO IV

#### DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

##### SEÇÃO I

##### DA INVESTIDURA

##### SUBSEÇÃO I

##### DO PROVIMENTO POR CONCURSO PÚBLICO

Art. 7- Os cargos dos Professor e Supervisor Escolar serão acessíveis a brasileiros natos ou naturalizados que preencham os requisitos estabelecidos em lei, o ingresso na Classe I do Nível I Magistério/Formação de Docentes para Professor, ou conforme a graduação em Licenciatura para Professor ou Supervisor Escolar, entrará no nível II classe I, mediante concurso público de provas e títulos.

§ 1º O exercício profissional do titular de cargo de provimento efetivo de Professor será vinculado à finalidade para a qual tenha prestado concurso, ressalvado o exercício para função na área de educação.

§ 2º As exigências referidas neste artigo deverão estar satisfeitas e apresentadas pelos aprovados no concurso público, sendo desnecessário apresentá-las por ocasião da sua inscrição.

Art. 8 - Os cargos de Professor e Supervisor Escolar deverão ser supridos por concurso público que terá validade de 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado, por única vez, por igual período.

Art. 9 - A candidatos com deficiência é assegurada a reserva de 5% (cinco por cento) das vagas oferecidas no concurso público para provimento no cargo de Professor com atribuições compatíveis à deficiência.

##### SUBSEÇÃO II

##### DO RECRUTAMENTO POR PRAZO DETERMINADO

Art. 10 - Na impossibilidade de preenchimento de cargos através de concurso público decorrente da inexistência de candidatos que atendam aos requisitos do cargo de Professores, para atender situação excepcional de interesse público e para substituição de Professor ou Supervisor Escolar por motivo de licença maternidade, licença especial, licença para atividade política, licença para tratamento de saúde, ou investidura em cargo comissionado, poderá ser realizado o recrutamento de pessoal por tempo determinado.

§ 1º O recrutamento será precedido da realização de PSS-Processo Seletivo Simplificado e a contratação pelo regime celetista, extinguindo-se contratação pelo decurso de prazo de duração do contrato, não conferindo ao pessoal recrutado direito nem expectativa de direito de efetivação no serviço público.

§ 2º As contratações por tempo determinado serão realizadas com vencimentos correspondentes à Classe I dos Níveis I do Cargo de Professor, de acordo com o grau de formação do recrutamento.

##### SUBSEÇÃO III

##### DA CARGA HORÁRIA SUPLEMENTAR

Art. 11 - Para suprir demanda nos casos de licenças, afastamento cedência de professor e Supervisor Escolar a outras esferas de Governo ou de Poder, investidura de professor em cargo em comissão e outras previstas no Estatuto dos Servidores do Município de Campina do Simão ou na legislação municipal, o Poder Executivo também poderá utilizar-se do instituto da atribuição de carga horária suplementar a professor detentor de 1 (um) cargo de provimento efetivo, com jornada de trabalho de 20 h (vinte) horas a Classe I (um) do Nível de vencimento do professor beneficiado sendo denominada como segundo turno de trabalho.

§ 1º A atribuição de carga horária suplementar será formalizada por Portaria baixada pelo Prefeito Municipal, precedida de proposição do Secretário de Educação, tem caráter temporário, extinguindo-se pelo decurso de prazo de sua atribuição, não conferido ao professor beneficiado direito nem expectativa de direito de tornar-se permanente.

§ 2º A remuneração da carga horária suplementar incide para fins previdenciários, gratificação natalina, férias e terço de férias.

§ 3º A atribuição de carga horária suplementar visa atender a real necessidade de suprimento de demanda, podendo ser eventual e proporcional à jornada de 20 h (vinte) horas.

##### SUBSEÇÃO IV

##### DA LOTAÇÃO

Art. 12 - O Professor e o Supervisor Escolar da Rede Municipal terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e Cultura - SMEC.

Art. 13 - O Professor da Rede Municipal terá sua fixação nas Instituições de Ensino em que prestam o efetivo exercício imediatamente após sua posse no Cargo.

§ 1º A Secretaria Municipal de Educação e Cultura indicará as vagas a serem preenchidas em cada Instituição de Ensino da Rede Municipal, que serão disponibilizadas para a fixação dos servidores convocados.

§ 2º Será permitido aos convocados escolherem as vagas dentre as indicadas pela Secretaria Municipal de Educação e Cultura, sendo que a ordem de prioridade para que cada servidor escolha sua fixação será dada pela sua ordem de classificação no concurso público.

§ 3º O Professor ou Supervisor Escolar da Rede Municipal, quando convocado para exercer suas funções em local diverso da sua fixação terá direito de retornar à instituição educacional de origem, depois de cessado o motivo que originou a convocação.

§ 4º O professor e o Supervisor Escolar terão preferência em ocupar vaga próxima de sua residência de acordo com a disponibilidade de vagas, tempo de serviço e a necessidade da administração.

##### SEÇÃO II

##### DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 14 - O estágio probatório é o período de 3 (três) anos efetivo exercício, a contar da data do seu início, durante a qual o Professor é avaliado para atingir a estabilidade no cargo para a qual foi nomeado, e contará seu tempo de serviço e merecimento para o primeiro avanço logo após o seu término.

§ 1º Durante o estágio probatório serão proporcionados aos professores meios para integração e desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 2º Cabe ao Município garantir os meios necessários para o acompanhamento e avaliação de desempenho dos professores em estágio probatório.

§ 3º A avaliação final de desempenho, para fins de estágio probatório, será realizada até três meses antes do encerramento do período de cumprimento do estágio, na forma do que dispõe o Estatuto dos Servidores Municipais na qual também serão consideradas as avaliações de desempenho realizadas ao longo do período de estágio probatório.

§ 4º Em caso de reprovação na avaliação, o Professor e o Supervisor Escolar serão exonerado mediante processo administrativo, com garantia de contraditório e ampla defesa.

§ 5º O período de tempo exercido em desvio de função não será computado para fins de cumprimento do estágio probatório.

##### SEÇÃO III

##### DA PROMOÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 15 - A promoção na Carreira é a passagem de um Nível para o outro, mediante titulação e/ou certificação acadêmica na área de educação, nos termos desta Lei.

I - o nível I fica reservado ao Professor que possua formação em nível médio completo, Magistério/Formação de Docente;

II - serão promovidos para o Nível II, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, os professores e supervisor escolar que obtiver formação em Licenciatura Plena.

III - serão promovidos os professores e supervisor escolar para o Nível III, na mesma Classe em que se encontra na Carreira, com Licenciatura Plena que obtiver pós-graduação com carga horária mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, na área de educação, com critérios definidos pela Secretaria Municipal de Educação;

IV - A partir do Nível II o Supervisor Escolar será enquadrado na mesma tabela dos Professores

**Art. 16** - A primeira promoção na Carreira será oportunizada, automaticamente com apresentação da documentação ao departamento competente mediante protocolo, de titulação e/ou certificação, após o término do estágio probatório sendo os efeitos financeiros incorporados ao vencimento do professor e Supervisor Escolar a respectivamente, do ano em que se der a promoção no avanço em nível e classe, no prazo máximo de 30 dias.

§ A partir da segunda promoção na Carreira será oportunizada, anualmente, no mês de fevereiro, mediante apresentação de titulação e/ou certificação, sendo os efeitos financeiros incorporados aos vencimentos dos profissionais de educação a partir de 1º de março e, respectivamente, do ano em que se der a promoção.

§ 3º Os títulos ou certificados deverão comprovar as exigências legais e ao seguinte:

I - para a situação de comprovação de formação em curso de nível superior em graduação e pós-graduação autorizadas pelo MEC deverá ser apresentado diploma devidamente registrado;

**Parágrafo único.** Na impossibilidade de ser apresentado o diploma os professores e supervisor escolar poderão comprovar a habilitação com a apresentação de certificado ou histórico escolar expedido pela instituição de ensino em que fique comprovada a habilitação e expresso a data de colação de grau;

II - para a situação de comprovação de formação de pós-graduação, mestrado ou doutorado deverá ser apresentado certificado de conclusão de curso devidamente registrado.

**Art. 17º** - A progressão na Carreira é a passagem dos professores e supervisor escolar de uma Classe para outra, dentro do mesmo serviço e participação em atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação infantil e/ou anos iniciais do Ensino Fundamental.

**Art. 18** - A progressão na carreira pode ocorrer de duas formas:

I - Por merecimento, a cada 2 (dois) anos terá 2% de aumento de uma classe, mediante titulação ou certificação em atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e anos iniciais do Ensino Fundamental, observado o que dispõe o art. 17 e § desta Lei;

II - Por tempo de serviço: a cada 2 anos de efetivo exercício na área, terá direito ao avanço de uma classe no valor de 2%.

**Art. 19** - Para a progressão na carreira por merecimento serão consideradas atividades de formação e/ou capacitação profissional relacionadas à Educação Infantil e anos iniciais do ensino Fundamental.

§ 1º Os professores e supervisor escolar que acumular, no mínimo, 100 h (cem) horas de atividades de capacitação ou aperfeiçoamento, ofertadas ou autorizadas pela Secretária Municipal de Educação do Município, com frequência e aproveitamento, terá garantida a progressão equivalente a 1 (uma) Classe a cada interstício de 2 (dois) anos.)

§ 2º A docência em cursos de capacitação ou aperfeiçoamento será considerada para fins do disposto no parágrafo primeiro.

**Art. 20** - O tempo de serviço para fins de progressão na Carreira será computado até 28 de fevereiro do ano em que ela deva ocorrer, produzindo efeitos financeiros aos Profissionais da Educação beneficiados a partir de 1º de março do mesmo ano.

**Art. 21** - Os professores e supervisor escolar em licença sem vencimentos de até dois anos (para tratar assuntos particulares) na forma do que dispuser o Plano de Carreira da Educação Básica de Campina do Simão, perdem o direito à progressão na Carreira por merecimento e por tempo de serviço.

**Art. 22** - Não serão prejudicados, na progressão na carreira, os professores e supervisor escolar designados para função gratificada, investidos em cargos de provimento em comissão, em funções de Magistério ou a elas relacionadas e os cedidos a órgãos estaduais.

**Art. 23** - Os títulos e certificados obtidos no período de interstício fixado para cada progressão não utilizados em determinada progressão ou que excederem do mínimo fixado no § 1º do art. 16 não terão validade para progressões subsequentes.

§ 1º A mesma titulação ou comprovante de realização de atividades de formação ou capacitação profissional poderá ser utilizada uma única vez.

§ 2º Os professores e supervisor escolar detentor de 2 (dois) cargos poderá usar o mesmo título e/ou certificado para ambos os cargos.

§ 3º Os critérios para progressão na Carreira serão fixados em Edital baixado pelo chefe do Executivo no qual também deverá ficar expresso o período de interstício abrangido.

**Art. 24** - Fica assegurada a participação certificada dos professores e supervisor escolar convocado para atividades de formação e/ou capacitação promovidas ou previamente autorizadas pela administração Municipal, sem prejuízo funcional e remuneratório.

**Art. 25** - Ao professor e Supervisor Escolar que concluírem a graduação em nível de mestrado ou doutorado, na área de educação, será concedida gratificação de 10% (dez por cento), a requerimento, para cada nível de graduação, calculada sobre o Nível e a Classe em que se encontra na Carreira, Mediante documentação comprobatória exigida nos parágrafos e incisos do art. 14.

## CAPÍTULO V DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

**Art. 26** - Vencimento é a retribuição pecuniária básica estipulada por lei pelo exercício de cargo público.

**Art. 27** - Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, que compreende o vencimento relativo ao Nível e à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade como que dispuser a legislação pertinente.

**Art. 28** - A data-base para revisão dos vencimentos dos professores municipais é 1º de janeiro.

## CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 29** - A avaliação de Desempenho é o sistema pelo qual o servidor será aferido quanto à sua capacidade para o trabalho e desempenho na execução das tarefas que lhe são atribuídas, considerando suas aptidões e características pessoais, com o objetivo de compatibilizar a Política Municipal de Recursos Humanos às necessidades e realidade do Município, de estimular o desenvolvimento dos servidores com vistas a promover a valorização, a profissionalização, o aperfeiçoamento e o tratamento uniforme, atendidos os princípios da legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 1º A Avaliação de desempenho é um processo permanente em que o servidor tem a oportunidade de analisar sua prática, percebendo seus pontos positivos e negativos, visualizando caminhos para a superação de suas dificuldades e possibilidades de crescimento profissional, tem por finalidade também servir de referência para aferir os resultados efetivos de trabalho e mensurar os desempenhos dos servidores, dentro de padrões institucionais desejados, mediante os seguintes indicadores de desempenho:

**I - Relacionamento Interpessoal:** lidar social e profissionalmente com pessoas, independentemente do nível hierárquico, influenciando-as construtivamente e demonstrando respeito à individualidade de cada um, tendo sempre como objetivo a melhoria do trabalho como um todo, com fundamento nos fatores de: eficiência na comunicação; cordialidade e respeito; espírito de equipe; administração de conflitos; respeito e individualidade;

**II - Iniciativa e criatividade:** tomar iniciativa e criar ideias inovadoras para o desenvolvimento dos trabalhos e da instituição, na falta de normas e processos previamente determinados, demonstrando senso crítico e interesse pela pesquisa e produção de conhecimentos, com fundamento nos fatores de: adaptabilidade; proposição de melhoria; iniciativa, interação e integração, ação independente;

**III - Dedicção, compromisso:** aplicar-se com disponibilidade, participação, responsabilidade e aperfeiçoamento contínuos nos trabalhos desenvolvidos, além de possuir visão global da instituição, cooperando para o cumprimento de sua missão institucional, buscando sempre a utilização racional de recursos técnicos e materiais disponíveis, com fundamento nos fatores de aperfeiçoamento contínuo; resolução de problemas; produtividade; cumprimento de prazo; cumprimento de horário, participação nas atividades extra classe como promoções, reuniões e convocações.

**IV - Assiduidade:** os profissionais da educação se tiver 2 faltas sem justificativa durante os dois anos, perderá o avanço.

**V - Qualidade** –realizar o trabalho com planejamento e organização de acordo com metas, prioridades e padrões estabelecidos, aplicando o conhecimento técnico exigido e atingindo a satisfação do usuário do serviço prestado, com fundamento nos fatores de: conhecimento técnico; foco em resultados; garantia da qualidade; organização; satisfação do usuário;

**VI - Gestão de pessoas:** capacidade técnica e gerencial para administrar com efetividade os recursos disponíveis de forma a garantir o melhor desenvolvimento dos processos de sua unidade de trabalho, com fundamento nos fatores de: coerência, gerência de objetivos; desenvolvimento de pessoas; liderança; gerência participativa.

§ 4º A Avaliação de Desempenho será realizada por Comissão de Avaliação de desempenho designada por ato do Prefeito Municipal composta por três servidores estáveis, de nível funcional igual ou superior ao do servidor avaliado.

§ 5º Além da avaliação realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho também serão realizadas avaliações pelo servidor e por um chefe imediato.

§ 6º A avaliação de desempenho será realizada no final de cada 2 anos.

§ 7º O processo de avaliação de desempenho terá regulamento próprio aprovado por Decreto do Prefeito Municipal.

## CAPÍTULO VII DO ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

**Art.30** - O professor e supervisor escolar receberão adicional por tempo de serviço, equivalente a um aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

**I** - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**II** - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe em que se encontra, ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**III** - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**IV** - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 20 (anos) de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**V** - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**VI** - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 30 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

**VII** - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à classe em que se encontra, ao completar 35 (de) de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Campina do Simão, no cargo de provimento;

## **CAPÍTULO VIII DAS GRATIFICAÇÕES**

**Art. 31** - Serão concedidas gratificações aos professores e supervisor escolar, enquanto perdurar o exercício na função, nas seguintes situações.

**I** - Gratificação sobre o valor de vencimento do Nível II, Classe I do cargo de professor e Supervisor Escolar, independente da jornada de trabalho, pelo exercício de função de direção de estabelecimento escolar ou centro de educação infantil, será concedida somente uma gratificação, na seguinte proporção:

**FGD - 1** – Escola com mais de 300 alunos matriculados: Diretor 75% (setenta e cinco por cento); Vice-diretor 40% (quarenta por cento);

**FGD - 2** – Escola com 150 a 299 alunos matriculados: 60% (sessenta por cento);

**FGD - 3** – Escola com 50 a 149 alunos matriculados: 40% (quarenta por cento);

**FGD - 4** – Escola com 31 até 50 alunos matriculados: 25% (vinte e cinco por cento);

**FGD - 5** – Escolas com até 30 alunos matriculados: 20% (vinte por cento).

**II** – Gratificação de 10% (dez por cento) sobre o valor do vencimento do Nível II, Classe I, por cargo, pelo exercício de docência em Classe de Ensino Especial;

**III** – Gratificação de 40% (quarenta por cento) para o Professor e Supervisor Escolar sobre o valor do Nível II, Classe I, independente da jornada, pelo exercício de função de suporte pedagógico na Secretaria Municipal de Educação, nas Escolas Municipais e Cmei, em atividades de planejamento, inspeção, assessoramento, supervisão e orientação em escolas.

§ 1º Para fins do disposto no inciso I deste artigo as turmas de contra turno não serão contadas como turmas, assim como as atividades complementares desenvolvidas em horários extracurriculares.

§ 2º Para fins do disposto no inciso I letras a, b e c, serão consideradas as matrículas reais no ensino de cada ano letivo.

## **CAPÍTULO IX DO REGIME DE TRABALHO E DAS FÉRIAS**

**Art. 32** - O regime de trabalho do professor e supervisor escolar serão de 20h (vinte) horas semanais, por cargo.

**Art. 33** - É assegurado ao aluno o mínimo de oitocentas hora-aula anuais, nos termos da lei.

**Art. 34** - É garantida a hora – atividade ao Professor em exercício de docência, correspondente a 33% (trinta e três por cento) da carga horária de seu regime de trabalho.

§ 1º A hora atividade deverá ser cumprida na escola em atividades destinada à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com administração da escola, às reuniões pedagógicas, articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, podendo ser cumprida fora da escola em atividades desenvolvidas no interesse da educação pública, de acordo com a proposta pedagógica de cada escola.

**Art. 35** - O professor e supervisor escolar em exercício de regência de classe nas unidades escolares serão assegurados 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídos nos períodos de recesso, conforme o interesse da escola.

## **CAPÍTULO X DO DIRETOR ESCOLAR**

**Art. 36** - A função de diretor será exercida por integrante do Quadro do Magistério Municipal, com formação de nível superior, na área da educação, e o mínimo de 5 (cinco) anos de docência, eleito diretamente pela respectiva comunidade escolar, nos termos do regulamento próprio.

§ 1º A função de diretor de Escola compreende as atividades inerentes à gestão escolar, envolvendo a administração, organização, orientação do funcionamento da unidade escolar e articulação entre os diversos setores do estabelecimento com a comunidade.

**Art. 37** - O Diretor terá mandato de 2 (dois) anos, sendo permitido uma única reeleição. A eleição deverá ser realizada no mês de novembro do ano de eleição.

§ 1º Findo o período do mandato de diretor, o professor terá assegurado a seu exercício na unidade escolar de origem e a retomada da jornada de trabalho, e vencimentos do seu cargo efetivo.

§ 2º A dispensa da função gratificada do Diretor, bem como a desconvocação da jornada integral de trabalho, são automáticas.

§ 3º Ocorrendo a vacância no cargo de diretor durante o mandato, e não tendo Vice-Diretor nomeado, caberá ao Executivo Municipal nomear imediatamente um novo diretor na escola que vagou o cargo até chegar o período de eleição.

§ 4º No prazo de 60 (sessenta) dias anterior o fim do mandato o Poder Executivo Municipal e a Secretaria Municipal de Educação, juntamente com a equipe de docente, organizará o processo de eleição para eleger novos diretores, podendo a equipe de direção atual concorrer à reeleição.

**Art. 38** - Para escolas com matrículas de 50 alunos com cinco ou mais profissionais, acontecerá à escolha de um coordenador escolar indicado pela Secretaria de Educação.

**Art. 39** - Poderá haver substituição temporária do diretor de escola, nos afastamentos ou impedimentos legais, onde não haja vice-diretor, será indicado pelo(a) Secretário(a) Municipal de Educação um integrante do quadro próprio que faça parte da equipe pedagógica do estabelecimento por tratar-se de uma substituição temporária mediante uma portaria provisória.

§ 1º O professor substituído assumirá o exercício da função da direção com direito à gratificação e regime de trabalho correspondente, durante os dias de efetiva substituição.

§ 2º Cessados os motivos determinantes da substituição, o substituído retornará ao seu cargo de origem.

§ 3º Terá remuneração gratificada de diretor somente de um dos cargos exercidos, mesmo que o diretor tenha dobra ou segundo padrão.

## **DAS LICENÇAS E AFASTAMENTOS**

**Art. 40** - Conceder-se-á ao integrante do Quadro Próprio do Magistério as seguintes licenças:

Para tratamento de saúde;

Quando acidentado no exercício de suas atribuições;

A gestante e a paternidade;

Quando convocado para serviço militar;

Para concorrer cargos eletivos;

Para frequentar cursos de aperfeiçoamento ou especialização;

Para amamentar;

Para estudo ou missão no País ou no exterior quando designado ou autorizado pelo Chefe do Poder Executivo;

Para tratar de interesses particulares;

Fica assegurada ao profissional da educação da Rede Municipal licença para cursar especialização stricto sensu (mestrado), sem prejuízo de vencimentos e vantagens de caráter permanente, até o limite de 1% dos servidores em efetivo exercício nas atividades de docência, pelo prazo máximo de até 2 anos, sendo no primeiro ano a licença concedida no período integral de sua jornada de trabalho, e no segundo ano concedida em 50% de sua jornada de trabalho.

**Art. 41** - As licenças previstas nos incisos I, II, e III do artigo anterior, dependem da inspeção médica e serão concedidas pelo prazo indicado, no respectivo laudo expedido pelo órgão pericial do Município, ou em perícia realizada pelo Instituto Nacional de Seguro Social.

**Art. 42** - A licença para tratamento de saúde será concedida ex-offício, ou a pedido do integrante do Quadro de Carreira do Magistério, ou de seu representante, quando o mesmo não possa fazê-lo.

**Parágrafo Único.** Nos casos previstos no caput deste artigo, é indispensável a inspeção médica que será realizada por profissional habilitado pelo Município.

**Art. 43** - No decurso do afastamento, o órgão que conceder a licença poderá ex-offício, ou a pedido, concluir pela recessão, prorrogação, readaptação ou aposentadoria do professor.

**Art. 44** - Findo o prazo da licença para o tratamento de saúde os professores e supervisor escolar retornará as suas atividades normais sob pena de perda total dos vencimentos, até que reassuma o cargo ou função, sujeito a ser classificado como abandono de emprego.

**Art. 45** - O professor e supervisor escolar licenciado para tratamento de saúde, acidentado no exercício de suas funções ou acometido de doenças profissionais, receberá integralmente os vencimentos e demais vantagens inerentes do cargo ou função.

**Art. 46** - O professor e supervisor escolar que se omitir ou recusar a inspeção médica ou não seguir o tratamento adequado será punido disciplinarmente no primeiro caso, e com o cancelamento da licença no segundo.

**Art. 47** - A professora e supervisor escolar gestante são concedidos, mediante inspeção médica, 120 (cento e vinte) dias consecutivos de licença, com direito a percepção de vencimentos integrais e vantagens obtidas a título permanente.

§ 1º Salvo prescrição médica em contrário, a licença deverá ser concedida a partir do 8º (oitavo) mês de gestação.

§ 2º No nascimento prematuro, a licença terá início a partir do parto.

§ 3º No caso de natimorto, decorridos 40 (quarenta) dias, a professora e supervisor escolar será submetida a exame médico e, se julgada apta, reassumirá o exercício.

**Art. 48** - À adotante integrante do Quadro de Carreira do Magistério será concedida licença por 60 (sessenta) dias, para atendimento da criança de até 1 (um) ano, desde que comprovada judicialmente à adoção, e a partir da apresentação do respectivo comprovante.

**Art. 49** - Pelo nascimento de filho, o professor terá direito a licença paternidade de 5 (cinco) dias corridos.

**Art. 50** - Toda a professora-mãe, mesmo adotiva, terá direito à licença especial por até quatro meses para amamentar o recém-nascido.

§ 1º Será concedido 30 minutos diário de licença para amamentar, no início ou no final do expediente, a critério da professora quando tratar-se de carga horária de 20 horas semanais.

§ 2º Será concedido 60 minutos (1 hora) diária de licença para amamentar subdividida em 30 minutos por período, no início ou no final do expediente, a critério da professora quando tratar-se de carga horária de 40 horas semanais.

§ 3º A licença para amamentar será concedida mediante a apresentação do registro de nascimento, e apresentação de atestado médico pediatra que a mesma alimenta-se de leite materno.

**Art. 51** - A critério da Secretaria Municipal de Educação poderá ser concedida ao professor efetivo e estável, licença para tratar de interesses particulares, pelo prazo de 2 (dois) anos consecutivos, sem remuneração, observada a ordem cronológica do protocolo do pedido, não sendo permitido que a licença ultrapasse o período do mandato do gestor qua a concedeu.

§ 1º A licença prevista no caput deste artigo poderá ser interrompida, a qualquer tempo, a pedido do funcionário ou no interesse do ensino.

§ 2º Não se concederá nova licença antes de decorridos 3 (três) anos do término da anterior.

**Art. 52** - São computados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

Férias;  
Casamento, até 7 (sete) dias;  
Luto, até 5 (cinco) dias por falecimento do cônjuge ou companheiro na forma de lei, descendentes (filho, pai, mãe), ascendentes, e até 2 (dois) dias por falecimento de netos e avós;  
Júri e outros serviços obrigatórios por lei;

Convocação para serviço militar;

Exercício de mandato eletivo Municipal, Estadual ou Federal;

Missão ou estudo no exterior ou no território nacional, mediante autorização do Poder Executivo, quando com ônus para o município;

Licença para tratamento de saúde;

Licença no caso de acidente de trabalho ou em decorrência de doença profissional;

Licença de gestante de 120 dias;

Licença-prêmio por assiduidade (Licença Especial).

Licença por acidente em serviço ou moléstia profissional;

Licença por motivo de doença em pessoa da família, até três meses por quinquênio;

Moléstia devidamente comprovada até três dias por mês;

Exercício de outro cargo estadual, de provimento em comissão;

Faltas não justificadas, até o número de cinco no quinquênio;

Não se inclui no prazo de licença especial o período de férias regulamentares;

**Art. 53** - O tempo de serviço público prestado sob o regime estatutário a outro Município, Estado ou União, será computado somente para efeito de aposentadoria e disponibilidade.

**Art. 54** - O tempo de serviço prestado às Forças Armadas será computado para todos os efeitos legais, devendo ser computado em dobro em operação de guerra.

§ 1º Os efeitos dar-se-ão a partir da formalização do pedido.

§ 2º Para o professor em atividade, que tiver a incorporação para efeito de aposentadoria e disponibilidade, a incorporação para todos os efeitos legais dar-se-á ex-offício, a partir da vigência desta Lei.

**Art. 55** - O tempo que o integrante do Quadro Próprio do Magistério estiver à disposição de outros órgãos ou entidades, sem ônus para o Município, será computado somente para efeito de aposentadoria.

**Art. 56** - A licença-prêmio por assiduidade (Licença Especial), que insistirá em três meses de licença com vencimentos integrais e concedidos a cada cinco anos de efetivo exercício no cargo.

§ 1º O período aquisitivo para gozo da licença passa a contar a partir da formalização do pedido conforme a listagem por tempo de entrada por admissão. O desempate será pelo maior tempo de serviço, pela idade, maior escolaridade;

§ 2º Caso o profissional renuncie expressamente o seu direito de gozar de sua licença Prêmio, de acordo com a listagem de classificação, irá para o final de lista, se assim mesmo quando chegar sua vez não usufruir

perderá seu direito a licença, não será acumulativa.

**Art. 57** - O tempo que o integrante do Quadro Próprio do Magistério estiver à disposição de outros órgãos ou entidades, sem ônus para o Município, será computado somente para efeito de aposentadoria.

**Art. 58** - Decorrido o período aquisitivo para gozo da licença-prêmio, o integrante do Quadro Próprio do Magistério fará requerimento solicitando o benefício, dirigido à Secretaria Municipal de Educação, que terá o

prazo de 2 (dois) anos para conceder.

§ 1º A autorização para o gozo da licença deverá observar o interesse da administração e somente será concedida se a ausência do professor não prejudicar o andamento das atividades da escola onde estiver lotado, sendo que a administração poderá suspender a licença.

**Art. 59** - Se entre o requerimento e a autorização da licença o integrante do Quadro do Magistério desligar-se em definitivo do cargo, a licença-prêmio não será convertida em dinheiro na rescisão.

§ 1º Por ocasião da aposentadoria, em havendo período aquisitivo proporcional referente a licença prêmio, será indenizado também de forma proporcional.

§ 2º O servidor deverá preencher o requerimento específico a ser entregue na Secretaria de Educação para protocolo, para abertura de processo e encaminhamento para manifestação da chefia respectiva.

§ 3º Em qualquer outra hipótese, fica vedada a conversão da licença-prêmio em dinheiro.

§ 4º O professor e Supervisor Escolar que não optar em tirar a licença no período em que foi concedido por motivos de cargos comissionados, irá para o final de lista.

## CAPÍTULO XI

### DA COMISSÃO DE GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

**Art. 60** - Fica instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira dos professores e supervisor escolar da Educação Básica do Ensino Público, com caráter permanente, para orientar a implantação, a operacionalização e a avaliação do Plano.

**Art. 61** - A Comissão de Gestão do plano de carreira e remuneração será composta por 7 pessoas sendo, 3 indicadas pelo Poder Executivo, 1 indicada pelo Poder Legislativo e 3 profissionais da educação, indicado em assembleia da categoria.

## CAPÍTULO XII

### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 62** - Fica o Executivo Municipal autorizado a realizar o enquadramento dos atuais ocupantes de cargos transformados de acordo com a nova situação, assegurados os direitos adquiridos.

§ 1º Os profissionais serão enquadrados no Nível correspondente à sua formação e na classe respectiva, de conformidade com o tempo de serviço prestado no Município de Campina do Simão, nos termos do dispositivo nesta lei, considerados, ainda, os benefícios anteriormente concedidos em virtude de aperfeiçoamento ou capacitação profissional.

§ 2º Os professores em estágio probatório com formação em magistério/docente será enquadrado no Nível I Classe 1 e os com formação superior será enquadrado no Nível II, Classe 1, independentemente de sua formação.

§ 3º O professor e supervisor escolar ao ingressar na carreira será enquadrado na tabela de vencimentos de acordo com sua titulação Magistério/Formação de docentes nível superior ou pós- graduação mediante requerimento expresso.

**Art. 63** - Será constituída comissão, designada pelo Prefeito Municipal, para acompanhar e supervisionar o processo de enquadramento.

**Parágrafo único** Os professores e supervisor escolar que se sentir prejudicado poderá requerer revalidação à comissão que, no caso de indeferimento, remeterá ao prefeito Municipal, em grau de recurso.

**Art. 64** - O professor e supervisor escolar ocupante de cargo alterado por esta Lei fica enquadrado no presente plano de carreira, no cargo de Professor, no nível correspondente à sua titulação, na seguinte forma:

I - Ficam enquadrados no Nível I os professores com formação em Magistério/Docentes;

II - Ficam enquadrados no Nível II os professores com formação em Licenciatura Plena na área da educação, em curso de graduação de nível superior;

III - Ficam enquadrados no nível III os professores com formação em Licenciatura Plena na área de educação, em curso de graduação de nível superior, com pós-graduação na áreas de educação;

**Art. 65** - O professor e supervisor escolar que se encontram, à época de implantação do presente Plano de carreira, em licença sem vencimentos para trato de interesse particular, serão enquadrados considerando o tempo de serviço e a formação que possuíam quando da concessão da licença.

**Art. 66** - Ao ocupante do cargo de professor e Supervisor Escolar de Educação Básica do Município de Campina do Simão é assegurado, nos termos da Constituição Federal, a liberdade de associação sindical, com os direitos me garantias a ela inerentes.

**Art. 67** - O município oportunizará, anualmente, os Profissionais da Educação Básica, o mínimo de 100 (cem) horas de curso de capacitação ou aperfeiçoamento.

**Art. 68** - O exercício funcional dos professores e supervisor escolar de educação Básica do Município de Campina do Simão, nas unidades municipais de ensino, será realizado de conformidade com regulamento específico para tal finalidade aprovado por Decreto do Chefe do Poder Executivo.

**Art. 69** - Os servidores incorporados pela Lei Municipal nº 051, de 27-02-1998, terão o tempo de serviço exercido pelo Município-mãe Guarapuava, no cargo de provimento ou resultante de sua transformação, contado para fora todos os efeitos legais, igualando-se no tocante a direitos e obrigações aos servidores do Município de Campina do Simão.

**Art. 70** - O órgão responsável pela área de Recursos Humanos deverá adotar todas as providências decorrentes desta Lei nas alterações e assentos funcionais de cada servidor.

**Art. 71** - No edital que promover concurso público deverá constar: nome do cargo, vagas oferecidas, regime jurídico, valor do vencimento inicial, carga horária semanal, prazo de validade do concurso, requisitos a serem preenchidos pelo candidato e outras informações julgadas necessárias.

**Art. 72** - Os professores e supervisor escolar, após adquirirem a estabilidade, poderão ser exonerados por insuficiências de desempenho ou por motivo de excesso de despesa com pessoas, na forma do que dispuser o Estatuto do Servidores Municipais ou lei específica.

**Art. 73** - A tabela de vencimento do Anexo I desta Lei será utilizada somente para os profissionais da educaao que tiverem sido contratadas ate a sua entrada em vigor, sendo que para futuras contratações serão utilizadas nova tabela e novas regras de progressão de carreira por meio de Lei específica.

**Art. 74** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2020, ficando revogada a Lei nº 192, de 23 de dezembro de 2005.

Gabinete de Prefeito do Município de Campina do Simão, em 11 de dezembro de 2019.

EMILIO ALTEMIRO LAZZARETTI

Prefeito Municipal

## ANEXO I – PROJETO DE LEI Nº 30 / 2019

ANEXO I	MAGISTÉRIO / QUADRO EFETIVO																	
	CLASSES																	
DESCRIÇÃO DO CARGO	VAGAS	CII	NIVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Professor I	77	20	I	1.278,89	1.304,47	1.330,56	1.357,17	1.384,31	1.412,00	1.440,24	1.469,04	1.498,42	1.528,39	1.558,96	1.590,14	1.621,94	1.654,38	1.687,47
Professor II			II	1.662,56	1.695,81	1.729,72	1.764,32	1.799,60	1.835,60	1.872,31	1.909,75	1.947,95	1.986,90	2.026,64	2.067,18	2.108,52	2.150,69	2.193,70
Professor III			III	1.994,83	2.034,73	2.075,42	2.116,93	2.159,27	2.202,45	2.246,50	2.291,43	2.337,26	2.384,01	2.431,69	2.480,32	2.529,93	2.580,53	2.632,14
Professor Educação Física	2	20	II	1.662,56	1.695,81	1.729,72	1.764,32	1.799,60	1.835,60	1.872,31	1.909,75	1.947,95	1.986,90	2.026,64	2.067,18	2.108,52	2.150,69	2.193,70
Supervisor Escolar	2	20	17A	1.824,65	1.861,04	1.898,26	1.936,23	1.974,95	2.014,45	2.054,74	2.095,83	2.137,75	2.180,51	2.224,12	2.268,60	2.313,97	2.360,25	2.407,45

Gabinete do Prefeito Municipal de Campina do Simão, em 27 de novembro de 2019.

EMILIO ALTEMIRO LAZZARETTI

Prefeito Municipal

## ANEXO II - PROJETO DE LEI Nº 30 / 2019 – ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS:

## CARGO: SUPERVISOR ESCOLAR

Área de Atuação: Ensino Fundamental, séries iniciais e Educação Infantil.

**Atribuições do Cargo:** executar atividades específicas de planejamento, administração, supervisão escolar e orientação educacional no âmbito da Rede Municipal de Ensino. Descrição analítica: "ATIVIDADES COMUNS" - assessorar no planejamento da educação municipal; propor medidas visando ao desenvolvimento dos aspectos qualitativos do ensino; participar de projetos de pesquisa de interesse do ensino; participar na elaboração, execução e avaliação de projetos de treinamento, visando a atualização do Magistério; integrar o colegiado escolar, atuar na escola, detectando aspectos a serem redimensionados, estimulando a participação do corpo docente na identificação de causas e na busca de alternativas e soluções; participar da elaboração do Plano Global da Escola, do Regimento Escolar e das Grades Curriculares; participar da distribuição das turmas e da organização da carga horária; acompanhar o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem; participar das atividades de caracterização da clientela escolar; participar da preparação, execução e avaliação de seminários, encontros, palestras e sessões de estudo, manter-se atualizado sobre a legislação do ensino, prolatar pareceres; participar de reuniões técnico-administrativo-pedagógicas na escola e nos demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação; integrar grupos de trabalho e comissões; coordenar reuniões específicas; participar de reuniões técnico-administrativo-pedagógicas na escola e no processo de integração família-escola-comunidade; participar da avaliação global da escola; exercer função de diretor ou vice-diretor, quando nela investido. "NA ÁREA DE SUPERVISÃO ESCOLAR" - coordenar a elaboração do Plano Global da Escola; coordenar a elaboração do Plano Curricular; elaborar o Plano de Ação do Serviço de Supervisão Escolar, a partir do Plano Global da Escola; orientar e supervisionar atividades e diagnósticos, controle e verificação do rendimento escolar; assessorar o trabalho docente e técnicas de ensino; assessorar a direção na tomada de decisões relativas ao desenvolvimento do Plano Curricular; acompanhar o desenvolvimento do trabalho escolar; elaborar e acompanhar o cronograma das atividades docentes; dinamizar o currículo da escola; colaborar com a direção no processo de ajustamento do trabalho escolar às exigências do meio; coordenar conselhos de classe; analisar o histórico escolar dos alunos com vistas a adaptações, transferências, reingressos e recuperações; integrar o processo de controle das unidades escolares, atendendo direta ou indiretamente as escolas, estimular e assessorar a efetivação de mudanças no ensino; executar tarefas afins.

## Cargo: PROFESSOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA

Área de Atuação: Ensino Fundamental, séries iniciais e Educação Infantil.

**Atribuições do Cargo:** Planejar e operacionalizar o processo ensino-aprendizagem de acordo com os pressupostos epistemológicos da disciplina ou área de estudo em que atuar; Pesquisar e propor práticas de ensino que enriqueça a teoria pedagógica, adequada às características da clientela majoritária da escola pública; Participar das atividades de atualização e aperfeiçoamento visando aprofundar conhecimentos pertinentes à educação; Participar com o pessoal técnico-administrativo e demais profissionais, de reuniões do conselho de classe, pedagógicas, administrativas, festivas e outras atividades da escola que exijam decisões coletivas; Manter-se informado das diretrizes e determinações da escola e dos órgãos superiores; Participar da elaboração do projeto pedagógico da escola; Divulgar as experiências educacionais realizadas; Indicar material didático e bibliográfico a serem utilizados nas atividades escolares; Participar de reuniões ordinárias e extraordinárias quando for convocado; Cumprir e fazer cumprir o horário e o calendário escolar; Avaliar o trabalho do aluno, de acordo com o proposto no Regimento Escolar e diretrizes pedagógicas; Planejar e executar as propostas de recuperação, segundo as diretrizes pedagógicas e o Regimento Escolar; Colaborar com as atividades de articulação da escola com a família e a comunidade; Desincubir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino-aprendizagem.

## DENOMINAÇÃO DO CARGO: PROFESSOR

Área de Atuação: Ensino Fundamental, séries iniciais e Educação Infantil.

**Atribuições do Cargo:** Contribuir para o desenvolvimento da proposta pedagógica dos estabelecimentos de Ensino em que atuar: elaborar o planejamento anual de sua área e trabalhar pelo seu cumprimento em consonância com a proposta pedagógica do estabelecimento de Ensino, com os princípios norteadores das políticas educacionais da Secretaria de Educação e com a legislação vigente para a Educação Nacional; realizar a transposição didática dos conhecimentos selecionados, respeitando as especificidades dos alunos; conduzir sua ação escolar contemplando as dimensões teóricas e práticas dos saberes e atividades escolares; realizar a avaliação da aprendizagem de modo a acompanhar o processo de construção do conhecimento dos alunos; intervir para que os alunos possam superar eventuais defasagens e/ou dificuldades; assumir compromisso com a formação continuada, participando dos programas de capacitação ofertados pela mantenedora e/ou por outras instituições, mantendo atitude permanente de estudo, pesquisa e produção; desenvolver procedimentos metodológicos variados que facilitem e qualifiquem o trabalho pedagógico; organizar a rotina de sala de aula, observando e registrando dados que possibilitem intervenções adequadas, sobretudo nos momentos de dificuldades no processo ensino-aprendizagem e situações conflituosas; utilizar o espaço e o tempo em sala de aula e demais ambientes escolares; procurar identificar e respeitar as diferenças entre os alunos; conhecer e utilizar técnicas e recursos tecnológicos, como instrumentos de apoio pedagógico; exprimir-se com clareza na correção de atividades propostas aos alunos; conduzir os procedimentos em sala de aula de maneira emocionalmente equilibrada e ter capacidade para mediar situações de conflito; desenvolver aulas que proporcionem a interação aluno-professor e aluno-aluno, favorecendo a atitude dialógica; adotar uma postura reflexiva, crítica, questionadora, orientando os alunos a formular e expressar juízos sobre temas, conceitos, posições e situações; expressar-se por meio de várias linguagens, visando o enriquecimento e a inteligibilidade de suas aulas bem como dos materiais produzidos para apoio pedagógico; expressar-se verbalmente de maneira objetiva e compreensiva, condição clara; desenvolver as aulas de forma dinâmica, versátil e coerente com a área e especificidades dos educandos; obedecer aos preceitos vigentes na Constituição Federal, na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Estatuto da Criança e do Adolescente, na Legislação Estadual e demonstrar, em situações práticas, as atividades propostas aos educandos, utilizando-se como referência os estímulos visuais, auditivos e motores; trabalhar demonstrativa e conceitualmente, com materiais específicos de sua área; participar e/ou colaborar com atividades lúdicas, culturais e desportivas dinamizadas dentro do contexto escolar.

## ANEXO III - PROJETO DE LEI Nº 30 / 2019

## PLANILHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PROFISSIONAL

## AVALIAÇÃO DE SEMPENHO:

## ESTABELECIMENTO:

Funcionário:

Cargo/função: \_\_\_\_\_ Admissão \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Será atribuída nota de 0 a 10 pontos para cada indicador de desempenho, perfazendo um total de 100 pontos, sendo considerado:

0 a 30 – não atendeu as expectativas;

30 a 60 – atendeu parcialmente as expectativas

60 a 100 – atendeu as expectativas

Pontuação		10 Pontos Av. Avanços
1	Relacionamento Interpessoal	
2	Iniciativa e criatividade	
3	Dedicação, compromisso referido no cargo	
4	Dedicação em atividades extra classe: reuniões pedagógicas, conselho de classe, promoções da APMF	
5	Assiduidade:	
6	Qualidade	
7	O planejamento escolar.	
8	Utilização dos recursos (quadro, retroprojctor, etc.)	
9	Desempenho profissional com resultado dos alunos	
10	Participa das capacitações pedagógicas	
Total da pontuação		

## Identificação dos avaliadores

Publicado por:  
Juliano Mexko  
Código Identificador:EB882F04

Matéria publicada no Diário Oficial dos Municípios do Paraná no dia 12/12/2019. Edição 1905  
A verificação de autenticidade da matéria pode ser feita informando o código identificador no site:  
<http://www.diariomunicipal.com.br/amp/>