

**PLANO DE CARGOS, CARREIRA E  
REMUNERAÇÃO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO  
MUNICIPAL DE REALEZA - PR**

**VERSÃO FINAL**

# ÍNDICE POR ARTIGOS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES.....	Arts. 1º ao 2º
CAPÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL	
Seção I Dos Princípios Básicos.....	Art. 3º
Seção II Da Estrutura da Carreira.....	Arts. 4º ao 5º
Subseção I Da Constituição da Carreira.....	Arts. 6º
Subseção II Das Classes e dos Níveis.....	Arts. 7º ao 8º
CAPÍTULO III DO PROVIMENTO	
Seção I Do Concurso Público.....	Arts. 9º a 15
Seção II Do Ingresso.....	Arts. 16 a 21
Seção III Do Estágio Probatório.....	Arts. 22 a 28
CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA	
Seção I Do Exercício.....	Arts. 29 a 35
Seção II Da Progressão na Carreira.....	Art. 36
Subseção I Do Avanço Vertical.....	Art. 37
Subseção II Do Avanço Horizontal.....	Arts. 38 a 45
Subseção III Da Qualificação Profissional.....	Arts. 46 a 49
CAPÍTULO V DAS LICENÇAS.....	Art. 50
Seção Única Da Licença para Qualificação Profissional.....	Art. 51
CAPÍTULO VI DO REGIME DE TRABALHO	
Seção I Da Jornada de Trabalho.....	Art. 52
Seção II Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência.....	Arts. 53 a 54
Seção III Da Jornada em Regime Suplementar.....	Arts. 55 a 59

## CAPÍTULO VII

### DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

#### Seção I

Do Vencimento..... Arts. 60 a 63

#### Seção II

Da Remuneração..... Art. 64

#### Seção III

Da Remuneração pela Jornada em Regime Suplementar..... Art. 65

#### Seção IV

Das Vantagens..... Art. 66 a 67

##### Subseção I

Das Gratificações..... Arts. 68 a 70

##### Subseção II

Do Adicional por Tempo de Serviço..... Art. 71

## CAPÍTULO VIII

DAS FÉRIAS..... Arts. 72 a 73

## CAPÍTULO IX

### DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

#### Seção I

Da Lotação..... Arts. 74 a 75

#### Seção II

Da Cessão ..... Art. 76

#### Seção III

Da Readaptação..... Arts. 77 a 80

#### Seção IV

Da Remoção..... Arts. 81 a 91

#### Seção V

Da Substituição..... Arts. 92 a 93

## CAPÍTULO X

DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS..... Art. 94

## CAPÍTULO XI

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

#### Seção I

Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira..... Arts. 95 a 99

#### Seção II

Do Enquadramento no Plano de Carreira..... Arts. 100 a 102

#### Seção III

Das Disposições Finais..... Arts. 103 a 117

# ANEXOS

ANEXO I – Quadro de cargos e vagas

ANEXO II – Descrição do cargo e função – Professor

ANEXO III – Descrição do cargo e função – Professor de Educação Infantil

ANEXO IV – Tabela de Vencimentos – Professor – 20 horas semanais

ANEXO V – Tabela de Vencimentos – Professor de Educação Infantil – 40 horas semanais

ANEXO VI – Tabela de Vencimentos – Monitor de Creche, em extinção – 40 horas semanais

ANEXO VII – Tabela de Gratificações – Função Direção de Instituição Educacional

ANEXO VIII – Tabela de Gratificações – Função Coordenação Pedagógica de Instituição Educacional

ANEXO IX – Tabela de Gratificações – Função Assessoria Pedagógica

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal de Realeza - Pr.

A CÂMARA MUNICIPAL DE REALEZA, Estado do Paraná, aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** A presente Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, nos termos das Leis Federais 9.394, de 20 de dezembro de 1996; 11.494, de 20 de junho de 2007; 11.738, de 16 de julho de 2008; 14.113, de 25 de dezembro de 2020 e da Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei entende-se por:

I - rede municipal de ensino, o conjunto de instituições educacionais e órgãos que realizam atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

II - instituições educacionais, os estabelecimentos de ensino mantidos pelo Poder Público Municipal em que se desenvolvem atividades ligadas à educação infantil, ao ensino fundamental e às modalidades de ensino, aí incluídas a educação especial, a educação do campo e a educação de jovens e adultos;

III - Secretaria Municipal de Educação, o órgão da estrutura administrativa pública do Município, responsável pela gestão da rede municipal de ensino;

IV - magistério público municipal, o conjunto de profissionais do magistério da rede municipal de ensino, com funções de magistério, titulares dos cargos de Professor e Professor de Educação Infantil;

V - Professor, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental;

VI - Professor de Educação Infantil, o titular de cargo da Carreira do Magistério Público Municipal, com atuação na educação infantil;

VII - funções de magistério, as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica, exercidas nas instituições educacionais e na Secretaria Municipal de Educação.

**Parágrafo único.** As atribuições referentes às funções dos profissionais do magistério estão descritas nos Anexos II e III, parte integrante desta Lei.

### CAPÍTULO II DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

#### Seção I Dos Princípios Básicos

**Art. 3º** A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

I - profissionalização que pressupõe qualificação e aperfeiçoamento profissional;

II - condições adequadas de trabalho;

III - remuneração condigna, com vencimento inicial da carreira, para a formação em nível médio na modalidade normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008;

IV - gestão democrática do ensino público municipal;

V - desenvolvimento funcional baseado na habilitação ou titulação, no desempenho, na qualificação e no tempo de efetivo exercício em funções de magistério, nos termos desta Lei;

VI - garantia, aos profissionais no exercício da docência, de período reservado a estudos, planejamento e avaliação do trabalho didático, incluído em sua carga horária de trabalho;

VII - participação dos profissionais do magistério no planejamento, elaboração, execução e avaliação do projeto político-pedagógico da instituição educacional e da rede municipal de ensino;

VIII - movimentação dos profissionais entre as instituições educacionais, por meio de critérios objetivos tendo como base os interesses da aprendizagem dos educandos;

IX - mobilidade que permite aos profissionais do magistério, nos limites legais vigentes, a prestação de serviços educacionais de excelência.

## Seção II

### Da Estrutura da Carreira

**Art. 4º** A estruturação da Carreira do Magistério Público Municipal de Realeza compreende os cargos permanentes de Professor de Educação Infantil e de Professor.

**Art. 5º** Os atuais ocupantes de cargo de Professor de Educação Física integram este Plano de Carreira com a denominação genérica de Professor, mantidas as condições do edital do concurso público.

## Subseção I

### Da Constituição da Carreira

**Art. 6º** Para efeitos desta Lei entende-se por:

I - cargo, o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com estipêndio específico, denominação própria e remuneração pelo Poder Público, nos termos da lei;

II - carreira, o conjunto de Níveis e Classes que definem a evolução funcional e remuneratória do profissional do magistério, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade;

III - nível, a divisão da Carreira segundo a habilitação ou titulação;

IV - habilitação ou titulação, a formação em nível médio na modalidade normal, a licenciatura, a graduação com formação pedagógica nos termos da legislação vigente, a especialização, o mestrado e o doutorado;

V - classe, a divisão de cada Nível em unidades de progressão funcional;

VI - interstício, o lapso de tempo estabelecido como mínimo necessário para que o profissional do magistério se habilite à progressão funcional dentro da Carreira;

VII - profissional do magistério efetivo, aquele que após aprovação em concurso público de provas e títulos, é nomeado para exercer cargo de provimento efetivo;

VIII - profissional do magistério estável, aquele que, nomeado para cargo de provimento efetivo, em virtude de aprovação em concurso público, após 3 (três) anos de

efetivo exercício, adquire a estabilidade por meio de avaliação especial de desempenho, por comissão instituída para essa finalidade;

IX - quadro permanente, constituído pelos cargos de Professor e de Professor de Educação Infantil, de natureza efetiva, distribuídos em Níveis a partir da habilitação ou titulação mínima exigida para ingresso na rede municipal de ensino, com número de vagas definidas conforme o Anexo III, parte integrante desta Lei;

X - quadro suplementar, constituído pelo cargo em extinção de Monitor de Creche.

## Subseção II Das Classes e dos Níveis

**Art. 7º** As Classes constituem a linha de promoção da Carreira dos profissionais do magistério e são designadas pelos números de 1 (um) a 18 (dezoito).

**Art. 8º** Os Níveis referentes à habilitação ou titulação dos profissionais do magistério são:

I - Nível A – formação em nível médio, na modalidade Normal;

II - Nível B – formação em curso de licenciatura de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

III - Nível C – formação em curso de licenciatura de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Lato Sensu*, na área da educação, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas;

IV - Nível D – formação em curso de licenciatura de graduação plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente, acompanhada da formação em nível de pós-graduação, *Stricto Sensu*, em cursos de mestrado ou doutorado na área de educação.

**Parágrafo único.** Para os efeitos desta Lei, só terão validade os cursos de pós-graduação *Stricto Sensu* – Mestrado ou Doutorado, autorizados e reconhecidos pelos órgãos competentes, ou, quando realizados no exterior, devidamente validado por instituição brasileira pública competente para este fim.

## CAPÍTULO III DO PROVIMENTO

### Seção I Do Concurso Público

**Art. 9º** Os cargos do Quadro Próprio do Magistério Público Municipal são acessíveis a todos os brasileiros e estrangeiros, respeitadas as exigências fixadas na legislação pertinente e nos termos desta Lei.

**Art. 10.** Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a inexistência de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, mediante necessidade e dotação orçamentária, concurso público de provas e títulos para suprimento definitivo das vagas.

**Art. 11.** O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez por igual período, a critério da Administração Pública Municipal.

**Art. 12.** O edital de concurso público definirá para provimento de profissionais do magistério, o número de vagas a ser preenchido, a área do conhecimento ou componente curricular, a etapa da educação básica e/ou área de atuação.

**Art. 13.** As condições essenciais para o provimento nos cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor são as estabelecidas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Realeza.

**Art. 14.** O provimento nos cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor somente será efetivado após aprovação e classificação em concurso público de provas e títulos.

**Art. 15.** Admitir-se-á outras formas de seleção e contratação pública, nos termos da lei e em caráter excepcional, para suprir necessidades de:

I - provimento temporário;

II - substituição emergencial de titulares do cargo.

**Parágrafo único.** A lei de que trata este artigo, disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender as necessidades de substituição temporária dos titulares de cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor.

## Seção II Do Ingresso

**Art. 16.** O ingresso na Carreira do Magistério Público Municipal dar-se-á por concurso público de provas e títulos.

**Art. 17.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor de Educação Infantil, a formação:

I - em nível médio, na modalidade Normal; ou

II - em curso de graduação em Pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental; ou

III - em curso normal superior.

**Art. 18.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, para atuação multidisciplinar na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental, a formação:

I - em nível médio, na modalidade Normal; ou

II - em curso de graduação em Pedagogia com habilitação ao magistério da educação infantil e/ou anos iniciais do ensino fundamental; ou

III - em curso normal superior.

**Art. 19.** Constitui requisito para ingresso na Carreira, no cargo de Professor, para atuação em áreas específicas do conhecimento ou componente curricular, a formação:

I - em curso de licenciatura de graduação plena específica; ou

II - outra graduação correspondente às áreas do conhecimento específicas do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente.

**Art. 20.** O profissional do magistério, detentor de cargo de Professor, concursado para atuação multidisciplinar, poderá atuar em áreas específicas do conhecimento ou componente



curricular, atendidos os requisitos de formação estabelecidos no art. 19, quando os profissionais com concurso específico não tiverem carga horária disponível.

**Art. 21.** O ingresso na Carreira dos profissionais do magistério, dar-se-á na Classe 1 (um) do Nível A, independentemente do candidato possuir formação superior à exigida para o cargo, na data de sua nomeação.

### Seção III Do Estágio Probatório

**Art. 22.** O profissional do magistério, nomeado para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório com duração de 36 (trinta e seis meses), contados a partir da data do início do exercício.

§ 1º Durante o estágio probatório serão proporcionados aos profissionais do magistério meios para o desenvolvimento de suas potencialidades em relação ao interesse público.

§ 2º Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos profissionais do magistério em estágio probatório.

**Art. 23.** Ao profissional do magistério em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Realeza.

**Art. 24.** O estágio probatório ficará suspenso durante:

- I - as licenças e os afastamentos não previstos no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Realeza;
- II - o exercício de cargo de provimento em comissão;
- III - o procedimento de que trata o art. 28.

**Parágrafo único.** O estágio probatório será retomado a partir do término dos motivos que geraram sua suspensão.

**Art. 25.** O estágio probatório não impede ao profissional do magistério:

- I - o exercício de funções de suporte pedagógico, desde que atendidos os requisitos estabelecidos no art. 35;
- II - o exercício em regime de jornada suplementar.

**Art. 26.** Durante o período de estágio probatório, o profissional do magistério será submetido a avaliações periódicas semestrais nos termos de regulamentação específica, onde serão apurados os seguintes requisitos necessários à comprovação de sua aptidão para o cargo:

- I - disciplina e cumprimento dos deveres;
- II - assiduidade;
- III - pontualidade;
- IV - eficiência e produtividade;
- V - capacidade de iniciativa;
- VI - responsabilidade;
- VII - criatividade;
- VIII - cooperação;
- IX - postura ética.

§ 1º A última avaliação deverá ocorrer até 60 (sessenta) dias antes do encerramento do período do estágio probatório.

§ 2º Concluídas as avaliações do estágio e sendo considerado apto para o exercício das funções de magistério, o profissional será confirmado no cargo e considerado estável no serviço público.

**Art. 27.** O profissional do magistério, cumprido o estágio probatório, cujas avaliações concluíram pela sua estabilidade no serviço Público Municipal, será imediatamente enquadrado na Classe seguinte a que estiver posicionado, no Nível correspondente à sua habilitação ou titulação.

§ 1º Cabe ao profissional do magistério, no mês do término do estágio, a responsabilidade da apresentação do documento comprobatório de nova habilitação ou titulação ao setor de Recursos Humanos.

§ 2º O reflexo financeiro, decorrente da mudança de Classe do profissional de que trata este artigo, deverá ocorrer no mês subsequente à conclusão do período do estágio probatório.

**Art. 28.** Constatado pelas avaliações que o profissional do magistério não preenche os requisitos necessários para o desempenho de suas funções, caberá ao chefe imediato, ainda dentro do período de estágio probatório, sob pena de responsabilidade, iniciar procedimento que garanta ao profissional o exercício da ampla defesa e do contraditório.

**Parágrafo único.** Se a decisão final for pela não permanência do profissional do magistério, esta será levada ao Chefe do Poder Executivo para emissão do respectivo instrumento de exoneração, ou se já estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado.

## **CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO E DA PROGRESSÃO NA CARREIRA**

### **Seção I**

#### **Do Exercício**

**Art. 29.** As atribuições de encargos específicos aos profissionais do magistério corresponderão ao exercício das funções de:

- I - docência;
- II - direção de instituição educacional;
- III - coordenação pedagógica;
- IV - assessoria pedagógica.

**Art. 30.** O exercício profissional dos integrantes do magistério será vinculado à área de atuação, área do conhecimento ou componente curricular para o qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício em caráter excepcional, quando habilitado para o magistério em outra área de atuação, do conhecimento ou componente curricular e indispensável para o atendimento de necessidade do serviço.

**Art. 31.** As funções de suporte pedagógico estabelecidas no inciso VII do art. 2º serão exercidas exclusivamente por profissionais integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal.

**Parágrafo único.** Os profissionais do magistério, titulares de cargo de Professor de Educação Infantil, só poderão exercer funções de suporte pedagógico em instituições com atendimento exclusivo em educação infantil ou na Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 32.** A função de direção nas instituições educacionais será exercida por profissional integrante da Carreira do Magistério Público Municipal pelo princípio da gestão

democrática, com adoção de critérios técnicos de mérito e desempenho para a nomeação, nos termos de regulamentação específica.

**Art. 33.** A função de coordenação pedagógica é exercida por profissionais do magistério da rede municipal de ensino nas instituições educacionais, aí compreendidas as Escolas e os Centros Municipais de Educação Infantil.

§ 1º No exercício da função de coordenação pedagógica estão também incluídas as atividades de orientação, supervisão e planejamento.

§ 2º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais é de competência do Dirigente da Educação Municipal, ouvida a direção da instituição educacional.

**Art. 34.** A função de assessoria pedagógica é exercida no âmbito das instituições educacionais da rede municipal de ensino e na Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º No exercício das funções de assessoria pedagógica estão também incluídas as atividades de administração, planejamento, supervisão e assessoramento.

§ 2º A designação dos profissionais do magistério para o exercício da função de assessoria pedagógica é de competência do Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 35.** Os profissionais do magistério poderão exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, funções de suporte pedagógico, atendidos os seguintes requisitos:

I - formação em Pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação na área da educação, para o exercício das funções de direção, coordenação pedagógica e assessoria pedagógica;

II - experiência docente de no mínimo 3 (três) anos, adquirida na educação infantil e/ou nos anos iniciais do ensino fundamental, do sistema de ensino público ou privado.

## Seção II

### Da Progressão na Carreira

**Art. 36.** Promoção é o mecanismo de progressão funcional do profissional do magistério e dar-se-á por meio de avanço vertical e horizontal.

#### Subseção I

##### Do Avanço Vertical

**Art. 37.** Entende-se por avanço vertical a passagem de um Nível de habilitação ou titulação para outro superior, após a conclusão do estágio probatório.

§ 1º A promoção vertical dar-se-á por habilitação ou titulação, através do critério exclusivo de formação do profissional do magistério estável, para elevação ao Nível superior.

§ 2º A promoção vertical é automática e vigorará no mês subsequente àquele em que o profissional do magistério estável apresentar documento comprobatório da habilitação ou titulação.

§ 3º O profissional do magistério estável ocupará no Nível superior, Classe correspondente àquela que ocupava no Nível anterior.

#### Subseção II

##### Do Avanço Horizontal

**Art. 38.** Por avanço horizontal entende-se a progressão de uma Classe para outra imediatamente superior dentro do mesmo Nível, com percentual de 5% (cinco por cento) entre as Classes de forma cumulativa, conforme estabelecido nas tabelas de vencimentos, Anexos IV e V.

**Art. 39.** O avanço horizontal dar-se-á aos integrantes da Classe que tenham cumprido o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, mediante critérios devidamente pontuados e decorrerá de avaliação que considerará o desempenho e a qualificação do profissional do magistério.

§ 1º A avaliação de desempenho será realizada anualmente, enquanto a pontuação de qualificação a cada 24 (vinte e quatro) meses.

§ 2º O primeiro avanço horizontal ocorrerá:

I - após o cumprimento do estágio probatório, conforme disposições estabelecidas no art. 27;

II - após 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício na Classe 2 (dois), conforme disposições estabelecidas no *caput* deste artigo.

**Art. 40.** A pontuação para avanço horizontal será determinada pela média ponderada dos fatores a que se refere o art. 39, tomando-se:

I - a média aritmética das avaliações anuais de desempenho, com peso 6 (seis);

II - a pontuação da qualificação, com peso 4 (quatro).

**Art. 41.** As avaliações serão realizadas de acordo com os critérios definidos no Regulamento de Promoção dos Profissionais do Magistério Público Municipal, observando-se:

I - a objetividade no estabelecimento dos requisitos de avaliação que possibilitem a análise dos indicadores qualitativos e quantitativos;

II - a transparência, de forma a assegurar que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional.

**Art. 42.** A avaliação de desempenho, feita de forma permanente, apurada anualmente, tem como objetivos:

I - servir de base para o crescimento dos profissionais do magistério e para a geração de resultados almejados pela Secretaria Municipal de Educação;

II - fornecer ao profissional do magistério uma avaliação diagnóstica que o ajude a melhorar seu desempenho;

III - subsidiar as ações da Secretaria Municipal de Educação quanto a programas de formação continuada;

IV - promover a evolução do profissional do magistério.

**Art. 43.** São fatores a serem considerados em termos de desempenho dos profissionais do magistério:

I - qualidade do trabalho;

II - iniciativa e criatividade;

III - competência interpessoal;

IV - responsabilidade com o trabalho;

V - zelo por equipamentos e materiais;

VI - relações com a comunidade;

VII - participação em cursos de formação;

VIII - assiduidade;

IX - pontualidade;

X - foco no educando;

XI - outros fatores estabelecidos no Regulamento de Promoção dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 44.** Os resultados obtidos nas avaliações de desempenho dos profissionais do magistério nortearão o planejamento, a definição das novas ações necessárias para o seu constante desenvolvimento, visando assegurar a qualidade do ensino oferecido pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 45.** Não será considerado como efetivo exercício para progressão na Carreira:

I - exercício de atividades estranhas às funções definidas no inciso VII do art. 2º;

II - licença para tratar de assuntos particulares;

III - afastamento por motivo de saúde pessoal por um período superior a 15 (quinze) dias, consecutivos ou alternados.

§ 1º Não serão, para fins da aplicação do disposto no inciso III deste artigo, considerados como afastamentos as ausências ocorridas por motivo de acidente de trabalho ou tratamento oncológico.

§ 2º Nos casos previstos neste artigo, a contagem do tempo para a progressão será suspensa, retomando a contagem quando do retorno do profissional para completar o interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício.

### Subseção III

#### Da Qualificação Profissional

**Art. 46.** A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, considerará os cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional.

**Art. 47.** A Secretaria Municipal de Educação oferecerá um mínimo de 40 (quarenta) horas anuais de cursos de formação, programas de aperfeiçoamento ou capacitação para todos os profissionais do Magistério Público Municipal visando:

I - a valorização do profissional do magistério e a melhoria da qualidade do serviço;

II - identificar as carências dos profissionais do magistério para executar tarefas necessárias ao alcance dos objetivos da instituição, assim como as potencialidades dos mesmos que deverão ser desenvolvidas;

III - aperfeiçoar e/ou complementar valores, conhecimentos e habilidades necessários ao cargo;

IV - a incorporação de novos conhecimentos e habilidades decorrentes de inovações científicas, tecnológicas ou alterações de legislação;

V - criar condições propícias à efetiva qualificação pedagógica dos profissionais do magistério através de cursos, seminários, conferências, oficinas de trabalho, implementação de projetos e outros instrumentos para possibilitar a definição de novos programas, métodos e estratégias de ensino, adequadas às transformações educacionais;

VI - possibilitar a melhoria do desempenho do profissional do magistério no exercício de atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados esperados pela Secretaria Municipal de Educação.

**Art. 48.** A qualificação profissional a que se referem os arts. 46 e 47 serão considerados títulos para efeitos de concurso público ou promoção na Carreira, nos termos do edital ou do Regulamento de Promoção dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

**Art. 49.** O profissional do magistério com vínculo empregatício em outra instituição educacional fora da rede municipal de ensino do município de Realeza, terá direito de computar como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação ou programas de aperfeiçoamento que coincidirem com o horário de cursos ou formação ofertados pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º Para aplicação do disposto no *caput*, o profissional do magistério deverá apresentar documento comprobatório.

§ 2º O cômputo das horas com crédito de que trata o *caput*, será registrado em formulário próprio, parte integrante do Regulamento de Promoção dos Profissionais do Magistério Público Municipal.

§ 3º Não serão considerados como crédito as horas de trabalho ou cursos de formação ou programas de aperfeiçoamento dos profissionais com vínculo em outra instituição educacional que coincidirem com o turno de trabalho na rede municipal de ensino.

§ 4º O profissional do magistério que for detentor de 1 (um) cargo e não tiver outro vínculo empregatício na área da educação, deverá participar da carga horária total de cursos estabelecidos no art. 47.

§ 5º Não haverá prejuízo ao profissional do magistério que no período da oferta dos cursos de formação ou programas de aperfeiçoamento de que trata o art. 47, estiver em licença à gestante/adotante, licença paternidade, licença especial e férias.

## **CAPÍTULO V DAS LICENÇAS**

**Art. 50.** Conceder-se-á, além da disposta nesta Lei, licenças aos profissionais do magistério nos termos do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Realeza.

### Seção Única Da Licença para Qualificação Profissional

**Art. 51.** Os profissionais do magistério poderão, no interesse do ensino e sem prejuízo do mesmo licenciar-se, afastando-se do exercício do cargo efetivo, com o respectivo vencimento e vantagens permanentes pelo prazo máximo de 3 (três) meses, a cada quinquênio de exercício em funções de magistério, para participar de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas.

**Parágrafo único.** A licença de que trata este artigo dependerá de regulamentação específica, por Ato do Poder Executivo.

## **CAPÍTULO VI DO REGIME DE TRABALHO**

### Seção I Da Jornada de Trabalho

**Art. 52.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério corresponde a:

I - para o cargo de Professor:

- a) jornada integral de 40 (quarenta) horas semanais;
- b) jornada parcial de 20 (vinte) horas semanais;

II - para o cargo de Professor de Educação Infantil, jornada única e integral de 40 (quarenta) horas semanais.

**Parágrafo único.** A jornada de trabalho dos profissionais do magistério em função docente será dividida proporcionalmente à sua duração, em uma parte para o desempenho de

atividades de interação com os alunos e outra parte de atividades complementares ao exercício da docência.

## Seção II

### Das Atividades Complementares ao Exercício da Docência

**Art. 53.** As horas destinadas aos profissionais do magistério para atividades complementares ao exercício da docência é de 33% (trinta e três por cento) da jornada de trabalho.

**Art. 54.** As atividades complementares ao exercício da docência deverão ser desenvolvidas de acordo com a proposta pedagógica da instituição educacional, respeitadas as diretrizes emanadas da Secretaria Municipal de Educação, e compreendem:

- I - planejamento e avaliação do trabalho didático;
- II - atividades de preparação das aulas;
- III - avaliação da produção dos alunos;
- IV - colaboração com a administração da instituição educacional;
- V - participação em reuniões pedagógicas, de estudo ou administrativas pertinentes à área educacional;
- VI - articulação com a comunidade escolar;
- VII - formação continuada.

## Seção III

### Da Ampliação Temporária de Jornada de Trabalho

**Art. 55.** O titular de cargo de Professor em jornada parcial de 20 (vinte) horas poderá ter sua jornada ampliada para até 40 (quarenta) horas semanais de trabalho, para a substituição temporária de professores em função docente, em seus afastamentos ou impedimentos legais ou por necessidade do ensino para atender outras situações de caráter excepcional e transitórias.

§ 1º A ampliação temporária de jornada de trabalho ocorrerá:

- I - após a verificação de existência de compatibilidade de horários do profissional do magistério interessado;
- II - da existência de recursos orçamentários e financeiros para as despesas decorrentes da ampliação temporária de jornada.

§ 2º Na ampliação temporária de jornada de trabalho de que trata o *caput*, deverá ser garantido:

- I - a proporção entre horas de atividades de interação com os alunos e de atividades complementares ao exercício da docência;
- II - o direito aos recessos escolares compreendidos entre o início e término do período de exercício da ampliação temporária de jornada.

§ 3º A ampliação temporária da jornada parcial de trabalho do Professor, por ser de cunho eventual e transitório, extingue-se automaticamente pelo decurso de seu prazo de exercício, não se incorpora aos vencimentos, não gera estabilidade ou direito de conversão ao cargo efetivo.

§ 4º Os critérios para a concessão de ampliação temporária de jornada deverá ser objeto de regulamentação específica.

**Art. 56.** Não poderá ser concedida a ampliação temporária de jornada de trabalho ao profissional do magistério que:

- I - estiver sendo submetido a sindicância ou processo administrativo disciplinar;
- II não obtiver a pontuação necessária para o avanço horizontal;
- III - estiver usufruindo qualquer uma das licenças previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e nessa Lei;
- IV - estiver readaptado.

**Art. 57.** A interrupção da ampliação temporária de jornada de trabalho ocorrerá:

- I - a pedido do interessado;
- II - quando cessada a razão determinante da ampliação;
- III - quando, durante o período da prestação do serviço em regime de ampliação temporária de jornada, incorrer em qualquer das infrações previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, sujeita à sindicância ou processo administrativo disciplinar;
- IV - em caso de ser readaptado durante o período de vigência da ampliação;
- V - quando entrar em licença para tratamento de saúde por prazo superior a 15 (quinze) dias ou em licença à gestante;
- VI - a critério da Secretaria Municipal de Educação por ato motivado.

**Art. 58.** A Secretaria Municipal de Educação manterá cadastro atualizado de profissionais do magistério da rede municipal de ensino, interessados e com disponibilidade para exercer a substituição.

**Art. 59.** A Secretaria Municipal de Educação estabelecerá por meio de “Termo de Aceitação e de Compromisso”, o início e término do período de trabalho do profissional do magistério para o desempenho das atividades na ampliação temporária de jornada de trabalho, bem como sua prorrogação quando for o caso.

**Parágrafo único.** A ampliação temporária de jornada de trabalho deverá ser encerrada ao final de cada ano letivo.

## **CAPÍTULO VII DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO**

### **Seção I**

#### **Do Vencimento**

**Art. 60.** Considera-se vencimento inicial da Carreira o fixado na Classe 1 (um) do Nível A, nas tabelas de vencimentos dos respectivos cargos.

**Art. 61.** Considera-se vencimento inicial do Nível, o fixado para a Classe 1 (um) de cada Nível de habilitação ou titulação, nas tabelas de vencimentos.

**Art. 62.** Considera-se vencimento básico do profissional do magistério o fixado para o Nível e Classe em que se encontra nas tabelas de vencimentos.

**Art. 63.** Os reajustes dos vencimentos dos profissionais do magistério e data de sua aplicação, obedecerão às disposições da legislação federal e no que dispuser a legislação municipal.

### **Seção II**

#### **Da Remuneração**



**Art. 64.** A remuneração dos profissionais do magistério corresponde ao vencimento relativo à Classe e ao Nível de habilitação ou titulação em que se encontra, acrescido das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

### Seção III

#### Da Remuneração pela Ampliação Temporária de Jornada de Trabalho

**Art. 65.** A ampliação temporária de jornada de trabalho dos profissionais do magistério de que trata o art, 55, será remunerada proporcionalmente à carga horária trabalhada, sobre o valor correspondente ao Nível e Classe em que se encontra na Carreira.

**Parágrafo único.** Fica assegurado ao profissional do magistério o recebimento da média de horas trabalhadas no regime de ampliação temporária de jornada de trabalho, para o pagamento proporcional da gratificação natalina e adicional de férias, considerando-se o valor pago mensalmente.

### Seção IV

#### Das Vantagens

**Art. 66.** Além do vencimento do cargo, os profissionais do magistério poderão receber as seguintes vantagens:

I - gratificações:

- a) pelo exercício da função de direção nas instituições educacionais;
- b) pelo exercício da função de coordenação pedagógica nas instituições educacionais;
- c) pelo exercício da função de assessoria pedagógica;
- d) pelo exercício em instituições educacionais de difícil acesso ou provimento.

II - adicional por tempo de serviço.

**Art. 67.** Os profissionais do magistério, integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, poderão perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, quando não conflitantes com as disposições estabelecidas nesta Lei.

### Subseção I

#### Das Gratificações

**Art. 68.** As gratificações pelo exercício das funções de suporte pedagógico serão:

I - proporcionais à jornada de trabalho do profissional no exercício da respectiva função;

II - proporcionais à carga horária e cargos de provimento efetivo, à disposição da respectiva função.

**Parágrafo único.** Os valores das gratificações, observando-se as disposições deste artigo, encontram-se nos Anexos VII, VIII e IX.

**Art. 69.** O profissional do magistério, detentor de 1 (um) único cargo com jornada de 20 (vinte) horas semanais, investido da função de direção de instituição educacional, com funcionamento em 2 (dois) turnos diários, deverá, obrigatoriamente, cumprir jornada de 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

**Art. 70.** A gratificação pelo exercício em instituições educacionais de difícil acesso ou provimento corresponderá a 10% (dez por cento) do vencimento inicial da Carreira, estabelecido nas respectivas tabelas de vencimentos do cargo do profissional do magistério.

**Parágrafo único.** A gratificação prevista neste artigo será estabelecida segundo critérios definidos em regulamento próprio, por ato do Poder Executivo.

Subseção II  
Do Adicional por Tempo de Serviço

**Art. 71.** O adicional por tempo de serviço dos profissionais do magistério é o estabelecido no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Realeza.

**CAPÍTULO VIII  
DAS FÉRIAS**

**Art. 72.** O período de férias anuais dos profissionais do magistério, em efetivo exercício no cargo, será de 30 (trinta) dias consecutivos, segundo o calendário escolar.

**Art. 73.** Os profissionais do magistério terão direito, além das férias previstas no art. 72, a um recesso remunerado de 15 (quinze) dias a serem usufruídos, preferencialmente, nos períodos de recessos escolares, de acordo com o calendário escolar, de forma a atender as necessidades didáticas e administrativas da instituição educacional e as normas estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º Nas férias anuais remuneradas, os profissionais do magistério terão direito a 1/3 (um terço) a mais do que sua remuneração mensal, de acordo com o período fixado no art. 72.

§ 2º Fica garantido o direito ao gozo do período de férias, definido no calendário escolar, que coincidir total ou parcialmente com o período de licença à gestante.

**CAPÍTULO IX  
DAS CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO**

Seção I  
Da Lotação

**Art. 74.** Os profissionais do magistério terão sua lotação na Secretaria Municipal de Educação e exercício nas instituições educacionais.

**Art. 75.** O profissional do magistério, após aprovação em concurso público e obedecida a ordem de classificação, terá direito de escolher, de forma provisória, no ato de contratação, o local de exercício dentre as instituições educacionais que possuem vagas.

**Parágrafo único.** O profissional do magistério, quando convocado ou designado para o exercício de funções inerentes ao cargo, em local diverso do seu local de exercício terá direito de retorno à instituição educacional de origem, depois de cessado o motivo que originou a convocação ou designação.

Seção II  
Da Cessão

**Art. 76.** Cessão é o ato pelo qual o profissional do magistério estável é posto à disposição de entidade, entes federados ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º A cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente segundo o interesse e a conveniência da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º Em casos excepcionais, a cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal:

I - quando se tratar de instituições privadas sem fins lucrativos, especializadas e com atuação exclusiva em educação especial;

II - quando o profissional for cedido para desenvolver atividades em programas ou projetos específicos na área da educação, voltados ao desenvolvimento da educação infantil e/ou do ensino fundamental, em órgãos públicos ou instituições privadas sem fins lucrativos;

III - quando a entidade, ente federado ou órgão solicitante, compensar a rede municipal de ensino com profissional habilitado para o exercício de funções de magistério;

IV - quando houver permuta entre o município de Realeza e outro ou com o Estado do Paraná;

V - quando o profissional do magistério for cedido para o desempenho de mandato sindical, representativo da categoria a que pertence em função do cargo ocupado, sem prejuízo de vencimento e direitos.

§ 3º As cessões de que tratam os incisos I, II, III e IV deste artigo, serão concedidas pelo prazo máximo de 1 (um) ano, renovável anualmente segundo o interesse e a conveniência da Secretaria Municipal de Educação.

§ 4º A cessão de que trata o inciso V deste artigo, terá duração igual ao mandato, podendo ser prorrogada em caso de reeleição.

§ 5º A cessão para exercício de atividades estranhas ao magistério ou não estabelecidas nesta Lei, interrompe o interstício para a promoção horizontal.

### Seção III Da Readaptação

**Art. 77.** O profissional do magistério que tenha sofrido limitação em sua capacidade física e/ou mental, comprovada por perícia médica, será readaptado, passando a exercer atribuições compatíveis com a sua limitação, após avaliação pelos órgãos competentes da Administração Pública Municipal.

**Parágrafo único.** O profissional do magistério na condição de readaptado deverá submeter-se anualmente à perícia médica, visando avaliar sua capacidade de retorno às funções do cargo para qual foi concursado.

**Art. 78.** O profissional do magistério, na condição de readaptado, desempenhará atribuições e responsabilidades compatíveis com as suas limitações e com seu cargo, preferencialmente, em atividades educacionais na instituição educacional onde se encontrava em exercício antes da readaptação.

**Art. 79.** O profissional do magistério que exercer na condição de readaptado, na rede municipal de ensino, atividades exclusivamente voltadas à educação, terá direito à progressão funcional na Carreira, seja por meio de avanço vertical ou horizontal, conforme dispuser regulamentação específica.

**Art. 80.** A readaptação do profissional do magistério não poderá acarretar aumento ou redução da carga horária de trabalho e do seu vencimento.

### Seção IV Da Remoção

**Art. 81.** Processo de remoção é a movimentação do profissional do magistério de uma para outra instituição educacional na rede municipal de ensino, sem que se modifique sua situação funcional.

**Art. 82.** O processo de remoção pode ser feito:

I - de ofício;

II - a pedido;

III - por permuta.

§ 1º Entende-se por remoção de ofício aquela destinada a atender as necessidades do serviço público, inclusive nos casos de reorganização da estrutura interna da Secretaria Municipal de Educação e/ou da rede municipal de ensino.

§ 2º Entende-se por remoção a pedido, aquela destinada a atender os interesses dos profissionais do magistério e será realizada com vista ao preenchimento de vagas existentes nas instituições educacionais.

§ 3º Entende-se por remoção por permuta, aquela que visa atender prioritariamente interesses dos profissionais do magistério e realizar-se-á no início do período letivo entre os membros do magistério ocupantes de cargos da mesma natureza, por ato do Dirigente da Educação Municipal.

§ 4º A remoção a pedido e por permuta somente será para os profissionais do magistério estáveis.

**Art. 83.** Nos casos de remoção a pedido, a Secretaria Municipal de Educação instituirá a convocação de candidatos classificados de acordo com os critérios estabelecidos no art. 88.

**Art. 84.** A remoção por permuta deverá ser precedida de requerimento de ambos os interessados, dirigido ao Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 85.** A decisão sobre a concessão de remoção a pedido ou por permuta de uma instituição educacional para outra ou para órgão da educação municipal, atenderá prioritariamente aos interesses do ensino e da educação municipal, observando o princípio da equidade.

**Art. 86.** O processo de remoção acontecerá anualmente entre os profissionais interessados em mudar sua sede de exercício.

§ 1º Os pedidos de remoção serão feitos no mês de novembro.

§ 2º A remoção somente poderá ser feita para instituição educacional com existência de vagas.

§ 3º A remoção por permuta independe de existência de vagas no local de exercício do profissional do magistério.

§ 4º O pedido de remoção dos profissionais do magistério dar-se-á para cada jornada de trabalho do respectivo cargo.

**Art. 87.** O processo de remoção deverá sempre preceder o de exercício de novos profissionais ingressantes nos cargos de provimento efetivo na carreira do magistério.

**Art. 88.** A concessão de remoção dar-se-á observando-se os seguintes critérios em ordem decrescente:

I - maior tempo de efetivo exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - maior habilitação ou titulação;

III - maior idade.

**Art. 89.** Quando, pela redução do número de turmas ou de alunos de uma instituição educacional ou por necessidade do serviço público, houver remoção de ofício de profissionais

do magistério para outra instituição educacional, deverão ser observados os seguintes critérios em ordem decrescente:

I - o que contar com menor tempo de exercício em funções de magistério na rede municipal de ensino;

II - o que contar com menor tempo de efetivo exercício na instituição educacional;

III - menor habilitação ou titulação;

IV - menor idade.

§ 1º Os profissionais do magistério removidos, em virtude do que dispõe o *caput*, terão direito de retorno quando houver vaga na instituição educacional de origem, observando-se para o seu retorno, a ordem inversa da classificação estabelecida para a remoção de ofício.

§ 2º A vaga de que trata o parágrafo anterior só poderá ser ocupada por outro profissional do magistério, quando não houver, por parte do profissional removido, interesse de retorno à instituição de origem, firmado por meio de termo de desistência.

**Art. 90.** O processo de remoção poderá ser objeto de regulamentação complementar.

**Art. 91.** Compete ao Dirigente da Educação Municipal divulgar o resultado dos pedidos de remoção.

#### Seção V Da Substituição

**Art. 92.** As substituições dos profissionais do magistério em função docente, em seus afastamentos ou impedimentos legais e temporários, poderá ser exercida:

I - por profissionais do magistério detentores de cargo efetivo com jornada parcial, na forma de ampliação temporária de jornada de trabalho, observando-se o que dispõe a Seção III do Capítulo VI;

II - por profissional contratado por tempo determinado, observando-se o que dispõe o art 15.

**Art. 93.** A substituição dos profissionais do magistério deverá ser exercida por profissional com a devida habilitação requerida para o exercício da função docente.

### CAPÍTULO X DA DISTRIBUIÇÃO DE AULAS E/OU TURMAS

**Art. 94.** A distribuição de aulas e/ou turmas aos profissionais do magistério objetiva:

I - o exercício dos profissionais do magistério nas instituições educacionais;

II - a fixação da forma de cumprimento da jornada de trabalho;

III - a definição do trabalho e período correspondente.

**Parágrafo único.** A distribuição a que se refere o *caput* será realizada anualmente, de acordo com a etapa, modalidade de ensino, área do conhecimento ou componente curricular e será objeto de regulamentação específica.

### CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

#### Seção I Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

**Art. 95.** É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de:

- I - orientar a sua implantação e operacionalização;
- II - acompanhar, avaliar e propor medidas necessárias à sua execução;
- III - elaborar as suas normas reguladoras;
- IV - atuar junto à Secretaria Municipal de Educação, nas questões que se fizerem necessárias, conforme estabelecido nas normas reguladoras do Plano de Carreira;
- V - participar do processo de enquadramento dos profissionais do magistério, conforme disposições estabelecidas neste Plano de Carreira.

**Art. 96.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira será presidida pelo Dirigente da Educação Municipal e integrada por:

- I - 1 (um) representante do Conselho do FUNDEB;
- II - 1 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- III - 1 (um) representante da Secretaria de Administração;
- IV - 1 (um) representante da Secretaria de Finanças;
- V - 1 (um) representante do Setor Jurídico;
- VI - 1 (um) representante do Setor de Recursos Humanos;
- VII - 1 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação;
- VIII - 1 (um) representante da Comissão Municipal da APP Sindicato;
- IX - 8 (oito) representantes do magistério público municipal, escolhidos por seus pares, sendo 5 (cinco) detentores de cargo de Professor e 3 (três) detentores de cargo de Professor de Educação Infantil.

**Art. 97.** A alternância dos membros representantes do Magistério Público Municipal na Comissão de Gestão do Plano de Carreira, verificar-se-á a cada 2 (dois) anos de participação.

§ 1º Os representantes estabelecidos nos incisos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII do art. 96 permanecem como membros da Comissão enquanto integrantes das categorias ou órgãos representados.

§ 2º Os membros correspondentes ao inciso IX do art. 96 terão mandato de 2 (dois) anos com direito à recondução.

**Art. 98.** A Comissão de Gestão do Plano de Carreira reunir-se-á ordinariamente em época a ser definida em regimento próprio e extraordinariamente por convocação do Chefe do Poder Executivo Municipal ou pelo Dirigente da Educação Municipal.

**Art. 99.** As regulamentações previstas nesta Lei, após a sua elaboração, só poderão sofrer alterações com a aprovação da maioria absoluta dos membros da Comissão de Gestão do Plano de Carreira.

## Seção II

### Do Enquadramento no Plano de Carreira

**Art. 100.** O enquadramento neste Plano de Carreira, dos profissionais do magistério, dar-se-á:

- I - nas tabelas de vencimentos de acordo com o respectivo cargo, Anexos IV e V;
- II - no Nível de habilitação ou titulação ocupado na tabela de vencimentos do Plano de Carreira vigente;
- III - na Classe ocupada na tabela de vencimentos do Plano de Carreira vigente.

**Art. 101.** O profissional do magistério estável que ocupar cargo de agente político ou em comissão junto à rede municipal de ensino com atividades voltadas à educação terá direito:

I - de forma automática, na ocasião da reassunção, aos avanços estabelecidos para o período em que esteve no referido cargo, se optante pela remuneração do cargo em comissão;

II - de forma automática, nos períodos de avanço horizontal, se optante pelo vencimento básico da tabela de vencimentos.

**Art. 102.** Os profissionais do magistério serão enquadrados no Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal, num prazo máximo de 30 (trinta) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos, as exigências de habilitação ou titulação profissional e critérios de enquadramento estabelecidos nesta Lei.

### Seção III

#### Das Disposições Finais

**Art. 103.** As normas previstas neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal têm caráter suplementar e específico, aplicando-se aos profissionais do magistério, as normas constantes do Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de Realeza, naquilo que não conflitar.

**Art. 104.** O Poder Executivo poderá conceder aos profissionais do magistério, prêmios, diplomas de Mérito Educacional ou auxílio financeiro, quando do desenvolvimento de trabalhos, projetos pedagógicos ou qualquer outra atividade educacional considerada de real valor para a elevação da qualidade do ensino.

**Parágrafo único.** A aplicação do disposto neste artigo deverá, obrigatoriamente, ocorrer por meio de regulamentação específica da Secretaria Municipal de Educação para cada trabalho ou projeto a ser realizado.

**Art. 105.** O profissional do magistério que estiver exercendo mandato sindical deverá, ao final deste, ser reintegrado na sua instituição educacional de origem, não podendo ser transferido até 1 (um) ano após o término do mandato.

**Art. 106.** Aos profissionais do magistério estáveis fica assegurado, para avanço horizontal, a continuidade do interstício de 24 (vinte e quatro) meses de efetivo exercício, contados a partir da última promoção horizontal.

**Art. 107.** As horas complementares ao exercício da docência de que trata o art. 53 serão implantadas gradativamente, a partir do ano letivo de 2022, até atingir 33% (trinta e três) por cento da jornada de trabalho do profissional do magistério.

**Art. 108.** As gratificações pelo exercício das funções de suporte pedagógico são fixadas, observadas as disposições do art. 68, na forma dos Anexos VII, VIII e IX.

**Art. 109.** As gratificações estabelecidas no art. 66 serão reajustadas na mesma data e índice dos reajustes dos vencimentos dos profissionais do magistério, mediante alteração dos valores constantes nos Anexos VII, VIII e IX.

**Art. 110.** O valor dos vencimentos correspondentes aos Níveis da Carreira do Magistério Público Municipal, aos quais estão associados critérios de habilitação ou titulação, conforme previsto nesta Lei, terão os valores definidos da seguinte forma:

I - o valor do vencimento do Nível B, Classe 1 (um), corresponde ao valor do vencimento do Nível A, Classe 1 (um), acrescido de 10% (dez por cento);

II - o valor do vencimento do Nível C, Classe 1 (um), corresponde ao valor do vencimento do Nível B, Classe 1 (um), acrescido de 10% (dez por cento);

III - o valor do vencimento do Nível D, Classe 1 (um) corresponde ao valor do vencimento do Nível C, Classe 1 (um), acrescido de 10% (dez por cento).

**Art. 111.** As disposições desta Lei aplicam-se, no que não for peculiar da Carreira por ela instituída, aos integrantes do Magistério Público Municipal não efetivos.

**Art. 112.** As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta dos recursos consignados no orçamento.

**Art. 113.** Ficam definidas as vagas para os cargos de Professor de Educação Infantil e de Professor conforme estabelecidas no Quadro Permanente do Anexo I desta Lei.

**Art. 114.** O Poder Executivo aprovará o Regulamento de Promoção do Magistério Público Municipal no prazo de 90 (noventa) dias a contar da publicação desta Lei.

**Art. 115.** Integram a presente Lei os Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII e IX.

**Art. 116.** O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério Público Municipal será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei, revogando-se:

I - Lei nº 1.566, de 28 de maio de 2014;

II - Lei nº 833, de 28 de dezembro de 2001;

III - Lei nº 750, de 02 de julho de 1998;

IV - Lei nº 476, de 10 de setembro de 1987.

**Art. 117.** Esta Lei entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2022.

Realeza, 25 de novembro de 2021

---

**PAULO CEZAR CASARIL**

Prefeito Municipal



**JUSTIFICATIVA:**

Realeza/PR 25/11/2021

**PREFEITURA MUNICIPAL DE REALEZA PR  
GABINETE DO PREFEITO**

**Para: Poder Legislativo  
Câmara Municipal de Vereadores de Realeza**

**Assunto:** Plano de cargos e salários do magistério

Ao cumprimentar os nobres vereadores, a Prefeitura Municipal de Realeza PR, através de seu representante majoritário, Sr Paulo Cezar Casaril, vem mui respeitosamente a vossa presença, solicitar a **apreciação e aprovação** do Plano de Cargos e Salários do Magistério.

O documento instituído pela Lei nº 1.566/2014 Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Quadro de Pessoal do Magistério Público Municipal de Realeza, Paraná, está sendo enviado para apreciação e, conseqüentemente aprovação do poder Legislativo, com as devidas reformulações necessárias segundo situações que se apresentaram sob a vigência do mesmo.

As necessidades das adequações e alterações foram devidamente debatidas de forma democrática, em diferentes momentos com representantes de diferentes segmentos da Educação, respeitando o interesse da Classe em Geral, de maneira condizente com as possibilidades oportunizadas pela esfera Municipal, e, sendo repassada posteriormente para todo o quadro do magistério.

Um dos fomentos para as adequações e alterações do Plano de Cargos e Salários é a Lei do Novo Fundeb, instituído como instrumento permanente de financiamento da educação pública por meio da Emenda Constitucional nº 108, de 27 de agosto de 2020, que encontra-se regulamentado pela Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020. Outra situação é a regularização da gratificação em cargos de

direção e coordenação, cujo plano vigente não contempla a jornada trabalhada dos servidores em sua totalidade, ficando desproporcional quanto à dedicação do colaborador, além de outras situações gerais elencadas e reformuladas no documento a ser apreciado e posteriormente aprovado.

No aguardo do deferimento de nossos pedidos, renovamos manifestações de considerações e apreço.

Atenciosamente:

---

**Paulo César Casaril**  
**Prefeito**

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO I

#### QUADRO PERMANENTE

#### GRUPO OCUPACIONAL – MAGISTÉRIO

NOMENCLATURA / CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÚMERO DE VAGAS
PROFESSOR	20 horas	150
PROFESSOR	40 horas	10
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL	40 horas	80

#### QUADRO SUPLEMENTAR

#### GRUPO OCUPACIONAL – MAGISTÉRIO

NOMENCLATURA / CARGO	CARGA HORÁRIA SEMANAL	NÚMERO DE VAGAS EM EXTINÇÃO
MONITOR DE CRECHE	40 horas	01

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO II

#### DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor

#### FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

#### ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor, no exercício de suas funções:

**1. Docência na Educação Infantil e nos Anos Iniciais do Ensino Fundamental, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:**

- Ministrar aulas de forma a cumprir com o programa de conteúdos das disciplinas ou anos/séries sob sua responsabilidade.
- Participar da elaboração e/ou realimentação do projeto político-pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Participar da elaboração, execução e avaliação do planejamento de ensino, em consonância com o projeto político-pedagógico da instituição educacional e com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Participar na elaboração dos planos de recuperação de estudos/conteúdos a serem trabalhados com os alunos.
- Informar à equipe pedagógica os problemas que interferem no trabalho de sala de aula.
- Planejar, executar e avaliar atividades pedagógicas que visem cumprir os objetivos do processo de ensino e aprendizagem.
- Participar de reuniões e eventos da instituição educacional.
- Propor, executar e avaliar alternativas que visem a melhoria do processo educativo.
- Acompanhar e avaliar o rendimento do aluno, proporcionando meios para seu melhor desenvolvimento.
- Acompanhar e subsidiar o trabalho pedagógico visando o avanço do aluno no processo de ensino e aprendizagem, de forma que ele se aproprie dos conteúdos do ano/série em que se encontra.
- Recuperar o aluno com defasagem de conteúdos que esteja sob sua responsabilidade, dando atendimento individualizado.
- Buscar o aprimoramento de seu desempenho profissional, através da participação em grupos de estudos, cursos e eventos educacionais.
- Proceder todos os registros das atividades pedagógicas, tais como: registro de frequência de alunos, registros de conteúdos desenvolvidos, planejamento escolar e relatório das atividades desenvolvidas em sala de aula.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para o melhor atendimento do educando.

- Manter os pais informados sobre a frequência e o rendimento escolar dos filhos, bem como sobre a execução da proposta pedagógica.
- Organizar o plano de aula, garantindo maior direcionamento ao seu trabalho.
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com a administração e coordenação pedagógica da instituição educacional quanto às obrigações do cargo e as normas do regimento interno da mesma.
- Zelar pela integridade física e moral do educando sob sua responsabilidade.
- Realizar atividades extraclasse em bibliotecas, laboratórios e outros.
- Participar do processo de inclusão do aluno com necessidades especiais no ensino regular.
- Preparar o aluno para o exercício da cidadania.
- Participar da elaboração e aplicação do regimento da instituição educacional.
- Orientar o aluno quanto à conservação da instituição educacional e dos seus equipamentos.
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional.
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

## **2. Direção de instituição educacional:**

- Conduzir a construção e realimentação do projeto político-pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino, fazendo as articulações necessárias para a participação democrática de todos os segmentos da comunidade escolar, garantindo sua efetivação.
- Dirigir o Conselho Escolar.
- Cumprir com as determinações do Conselho Escolar.
- Participar das atividades dos colegiados da instituição educacional.
- Administrar a instituição educacional nos aspectos administrativos e pedagógicos.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, criando condições propícias para melhor atendimento ao educando.
- Manter o controle da documentação e registros rotineiros das atividades da instituição educacional.
- Manter arquivo de todos os atos oficiais e legislação de interesse para a instituição educacional, dando ciência aos interessados.
- Elaborar, juntamente com o Conselho Escolar e Associação de Pais, Mestres e Funcionários (APMF), o planejamento anual.
- Fornecer informações aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento escolar dos alunos.
- Analisar e avaliar constantemente e coletivamente a proposta da instituição educacional, detectando as dificuldades e propondo encaminhamentos para a resolução dos problemas.
- Oportunizar aos pais o conhecimento da proposta pedagógica da instituição educacional.
- Participar efetivamente dos cursos, reuniões administrativas e pedagógicas, seminários, grupos de estudo organizados pela Secretaria Municipal de Educação.
- Conduzir, em conjunto com a coordenação pedagógica, o Conselho de Classe, grupos de estudo, reuniões pedagógicas.
- Comunicar a Secretaria Municipal de Educação as irregularidades verificadas na instituição educacional, aplicando as medidas cabíveis à sua competência.
- Acompanhar e orientar o trabalho de todos os profissionais da instituição educacional.

- Participar das discussões pedagógicas com a equipe de suporte pedagógico e os docentes visando o desenvolvimento do processo educativo – efetivação do projeto político-pedagógico.
- Solicitar orientações a Secretaria Municipal de Educação sempre que houver necessidade.
- Aplicar, por escrito, a pena de advertência aos docentes e funcionários da instituição educacional, quando necessário, comunicando imediatamente a Secretaria Municipal de Educação.
- Acompanhar a frequência dos alunos e verificar as causas das ausências prolongadas, tomando as providências cabíveis.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

### **3. Coordenação pedagógica nas instituições educacionais:**

- Coordenar o processo de elaboração e/ou realimentação do projeto político-pedagógico da instituição educacional, de acordo com a proposta curricular adotada pela rede pública municipal de ensino.
- Planejar, coordenar, orientar e avaliar o projeto político-pedagógico em conjunto com o corpo docente da instituição educacional.
- Coordenar os conselhos de classe, bem como os grupos de estudos desenvolvidos na instituição educacional.
- Assessorar, com subsídios pedagógicos, o docente na realização da recuperação dos alunos com defasagem de conteúdo.
- Orientar o corpo docente e técnico no desenvolvimento do projeto político-pedagógico (elaboração, efetivação e avaliação).
- Participar e envolver todos os setores da instituição educacional, na avaliação do processo de ensino e aprendizagem.
- Desenvolver estudos e pesquisas para dar suporte técnico e pedagógico aos profissionais da educação que fazem parte da instituição educacional.
- Promover a integração entre escola, família e comunidade, colaborando para melhor atendimento ao educando.
- Participar das atividades do colegiado da instituição educacional.
- Manter a pontualidade e assiduidade diária, comprometendo-se com as obrigações da sua função e as normas do regimento interno da instituição educacional.
- Fazer o levantamento dos aspectos sócio-econômico-cultural da comunidade escolar.
- Acompanhar o processo de avaliação da aprendizagem nas diversas áreas do conhecimento.
- Assessorar o processo de seleção de livros didáticos a serem adotados pela instituição educacional e/ou pela rede pública municipal de ensino.
- Participar de reuniões e cursos convocados pela Secretaria Municipal de Educação e direção da instituição educacional.
- Assessorar o corpo docente e técnico com subsídios pedagógicos.
- Zelar pela manutenção e conservação do patrimônio da instituição educacional.
- Manter intercâmbio com outras instituições de ensino.
- Divulgar experiências e materiais relativos à educação.
- Promover e coordenar reuniões com o corpo docente, discente e equipes administrativa e pedagógica da instituição educacional.
- Zelar pelo cumprimento da legislação educacional.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

### **4. Assessoria pedagógica no âmbito de toda a rede pública municipal de ensino:**

- Contribuir com o planejamento, elaboração e orientação das diretrizes pedagógicas da educação municipal de acordo com as políticas da Secretaria Municipal de Educação e com as necessidades diagnosticadas nos planos escolares, nas reuniões pedagógicas e planos de ação de cada instituição educacional.
- Participar da elaboração do projeto político-pedagógico da rede municipal de ensino, orientando e acompanhando o mesmo em todos os níveis, assegurando a articulação deste com as instituições educacionais e com os demais programas da rede municipal de ensino.
- Atuar em consonância com as normas e regulamentos da Secretaria Municipal de Educação e demais órgãos que a compõem.
- Assessorar as decisões técnicas das diretorias e demais órgãos da Secretaria Municipal de Educação.
- Articular ações conjuntas entre os vários órgãos da Secretaria Municipal de Educação, bem como entre os setores públicos e privados visando o aprimoramento da qualidade do ensino, o desenvolvimento dos alunos e a formação em serviço dos profissionais da educação.
- Atender às solicitações da Secretaria Municipal de Educação, participando de eventos e encontros, explicitando o trabalho ou projetos realizados.
- Colaborar com a elaboração e atualização da proposta pedagógica global da rede municipal de ensino, o currículo, os planos de ensino, os diferentes instrumentos do processo de avaliação e outros instrumentos necessários à qualidade do ensino.
- Participar da elaboração do regimento escolar e do calendário escolar anual.
- Propor e acompanhar a supervisão das atividades de pesquisa, a aplicação de métodos, técnicas e procedimentos didáticos na educação municipal, responsabilizando-se pela atualização, exatidão e sistematização dos dados necessários ao planejamento da rede municipal de ensino.
- Diagnosticar as necessidades da rede municipal de ensino, propondo ações e ministrando ou coordenando cursos de capacitação.
- Assessorar tecnicamente diretores, coordenadores e professores, oferecendo subsídios para o aprimoramento de sua prática, atuando em conjunto, visando o desenvolvimento integral dos alunos.
- Desenvolver uma atuação integrada com diretores, coordenadores e professores para definir metas e ações dos planos escolares em conformidade com a realidade e necessidade de cada instituição educacional e em consonância com a proposta pedagógica global.
- Articular a integração de cada equipe escolar à rede de escolas municipais e à própria Secretaria Municipal de Educação.
- Sugerir às instituições educacionais atividades ou projetos de enriquecimento curricular que venham a colaborar com a formação dos alunos.
- Criar condições, estimular experiências e orientar os procedimentos de acompanhamento de desenvolvimento dos alunos da rede municipal de ensino.
- Analisar relatórios dos coordenadores e docentes, acompanhando o desempenho face às diretrizes e metas estabelecidas e sugerir novas estratégias e linhas de ação, especialmente em relação aos alunos que apresentam necessidades educacionais especiais.
- Mediar conflitos que possam surgir no âmbito ou entre as instituições educacionais, no intuito de garantir a qualidade do trabalho, principalmente em seus aspectos pedagógicos.
- Buscar o aprimoramento constante através de leituras, estudos, cursos, congressos e outros meios que possam aprofundar conhecimentos para o exercício do trabalho.
- Executar outras atividades inerentes à função.
- Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO III

#### DENOMINAÇÃO DO CARGO

Professor de Educação Infantil

#### FORMA DE PROVIMENTO

Ingresso exclusivo por concurso público de provas e títulos

#### ATRIBUIÇÕES

Compete ao Professor de Educação Infantil e ao Monitor de Creche, no exercício de suas funções:

- 1) Atividades específicas na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:
  - Atuar em atividades de educação infantil, atendendo, no que lhe compete, a criança de zero a cinco anos.
  - Participar na elaboração da proposta pedagógica da instituição educacional.
  - Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da instituição educacional.
  - Zelar pela aprendizagem dos alunos.
  - Ministrando os dias letivos e horas-aula estabelecidas.
  - Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional.
  - Executar atividades baseadas no conhecimento científico acerca do desenvolvimento integral da criança, consignadas no projeto político-pedagógico.
  - Organizar tempos e espaços que privilegiem o brincar como forma de expressão, pensamento e interação.
  - Desenvolver atividades objetivando o cuidar e o educar como eixo norteador do desenvolvimento infantil.
  - Assegurar que a criança matriculada na educação infantil tenha suas necessidades básicas de higiene, alimentação e repouso atendidas de forma adequada.
  - Propiciar situações em que a criança possa construir sua autonomia.
  - Implementar atividades que valorizem a diversidade sociocultural da comunidade atendida e ampliar o acesso aos bens socioculturais e artísticos disponíveis.
  - Executar suas atividades pautando-se no respeito à dignidade, aos direitos e às especificidades da criança de até cinco anos, em suas diferenças individuais, sociais, econômicas, culturais, étnicas, religiosas, sem discriminação alguma.
  - Colaborar e participar de atividades que envolvam a comunidade.

- Colaborar no envolvimento dos pais ou de quem os substitua no processo de desenvolvimento infantil.
  - Interagir com demais profissionais da instituição educacional na qual atua, para construção coletiva do projeto político-pedagógico.
  - Refletir e avaliar sua prática profissional, buscando aperfeiçoá-la.
  - Executar outras atividades inerentes à função.
  - Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.
- 2) Atividades de Suporte Pedagógico direto à docência na Educação Infantil, incluindo entre outras, as seguintes atribuições:
- Coordenar a elaboração e a execução da proposta pedagógica da instituição educacional.
  - Administrar o pessoal e os recursos materiais e financeiros da instituição educacional, tendo em vista o atingimento de seus objetivos pedagógicos.
  - Zelar pelo cumprimento do plano de trabalho de cada profissional.
  - Promover a articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a instituição educacional.
  - Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento das crianças, bem como sobre a execução da proposta pedagógica da instituição educacional.
  - Coordenar, no âmbito da instituição educacional, as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.
  - Acompanhar o processo de desenvolvimento das crianças, em colaboração com os docentes e as famílias.
  - Elaborar estudos, levantamentos qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento da rede de ensino ou da instituição educacional.
  - Elaborar, acompanhar e avaliar os planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento da rede de ensino e da instituição educacional em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoal e de recursos materiais.
  - Acompanhar e supervisionar o funcionamento das instituições educacionais, zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.
  - Executar outras atividades inerentes à função.
  - Incumbir-se de outras tarefas específicas que lhe forem atribuídas, de acordo com as normas emanadas da Secretaria Municipal de Educação.



# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO IV

#### TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO: PROFESSOR

JORNADA: 20 HORAS SEMANAIS

#### QUADRO PERMANENTE

CLASSES									
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	1.444,79	1.517,03	1.592,88	1.672,53	1.756,15	1.843,96	1.936,16	2.032,96	2.134,61
B	1.589,27	1.668,73	1.752,17	1.839,78	1.931,77	2.028,35	2.129,77	2.236,26	2.348,07
C	1.748,20	1.835,61	1.927,39	2.023,76	2.124,94	2.231,19	2.342,75	2.459,89	2.582,88
D	1.923,02	2.019,17	2.120,12	2.226,13	2.337,44	2.454,31	2.577,02	2.705,88	2.841,17

CLASSES									
NÍVEIS	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A	2.241,34	2.353,41	2.471,08	2.594,64	2.724,37	2.860,59	3.003,61	3.153,80	3.311,49
B	2.465,48	2.588,75	2.718,19	2.854,10	2.996,80	3.146,64	3.303,98	3.469,17	3.642,63
C	2.712,03	2.847,63	2.990,01	3.139,51	3.296,48	3.461,31	3.634,37	3.816,09	4.006,90
D	2.983,23	3.132,39	3.289,01	3.453,46	3.626,13	3.807,44	3.997,81	4.197,70	4.407,59

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO V

#### TABELA DE VENCIMENTOS

CARGOS: PROFESSOR  
PROFESSOR DE EDUCAÇÃO INFANTIL

JORNADA: 40 HORAS SEMANAIS

#### QUADRO PERMANENTE

CLASSES									
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	2.889,58	3.034,06	3.185,76	3.345,05	3.512,30	3.687,92	3.872,31	4.065,93	4.269,23
B	3.178,54	3.337,46	3.504,34	3.679,56	3.863,53	4.056,71	4.259,54	4.472,52	4.696,15
C	3.496,39	3.671,21	3.854,77	4.047,51	4.249,89	4.462,38	4.685,50	4.919,77	5.165,76
D	3.846,03	4.038,33	4.240,25	4.452,26	4.674,87	4.908,62	5.154,05	5.411,75	5.682,34

CLASSES									
NÍVEIS	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A	4.482,69	4.706,82	4.942,16	5.189,27	5.448,73	5.721,17	6.007,23	6.307,59	6.622,97
B	4.930,96	5.177,50	5.436,38	5.708,20	5.993,61	6.293,29	6.607,95	6.938,35	7.285,27
C	5.424,05	5.695,25	5.980,02	6.279,02	6.592,97	6.922,62	7.268,75	7.632,18	8.013,79
D	5.966,46	6.264,78	6.578,02	6.906,92	7.252,27	7.614,88	7.995,62	8.395,40	8.815,17

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO VI

#### TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO EM EXTINÇÃO: MONITOR DE CRECHE

JORNADA: 40 HORAS SEMANAIS

#### QUADRO SUPLEMENTAR

CLASSES									
NÍVEIS	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	2.889,58	3.034,06	3.185,76	3.345,05	3.512,30	3.687,92	3.872,31	4.065,93	4.269,23
B	3.178,54	3.337,46	3.504,34	3.679,56	3.863,53	4.056,71	4.259,54	4.472,52	4.696,15
C	3.496,39	3.671,21	3.854,77	4.047,51	4.249,89	4.462,38	4.685,50	4.919,77	5.165,76
D	3.846,03	4.038,33	4.240,25	4.452,26	4.674,87	4.908,62	5.154,05	5.411,75	5.682,34

CLASSES									
NÍVEIS	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A	4.482,69	4.706,82	4.942,16	5.189,27	5.448,73	5.721,17	6.007,23	6.307,59	6.622,97
B	4.930,96	5.177,50	5.436,38	5.708,20	5.993,61	6.293,29	6.607,95	6.938,35	7.285,27
C	5.424,05	5.695,25	5.980,02	6.279,02	6.592,97	6.922,62	7.268,75	7.632,18	8.013,79
D	5.966,46	6.264,78	6.578,02	6.906,92	7.252,27	7.614,88	7.995,62	8.395,40	8.815,17

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO VII

TABELA DE GRATIFICAÇÕES  
FUNÇÃO DE DIREÇÃO DE INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL

<b>Número de cargos efetivos / carga horária</b>	<b>Número de horas na Função</b>	<b>Valor da Gratificação (única)</b>
1 cargo de 20 horas	20 horas semanais	722,50
2 cargos de 20 horas (*)	40 horas semanais	1.445,00
1 cargo de 40 horas	40 horas semanais	1.445,00
1 cargo de 20 horas	40 horas semanais	2.890,00

(\*) A gratificação nesse caso poderá ser lançada no cargo com maior tempo de serviço ou dividida nos dois cargos.

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO VIII

#### TABELA DE GRATIFICAÇÕES FUNÇÃO DE COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA EM INSTITUIÇÃO EDUCACIONAL

<b>Número de cargos efetivos / carga horária</b>	<b>Número de horas na Função</b>	<b>Valor da Gratificação (única)</b>
1 cargo de 20 horas	20 horas semanais	505,05
2 cargos de 20 horas (*)	40 horas semanais	1.010,10
1 cargo de 40 horas	40 horas semanais	1.010,10
1 cargo de 20 horas	40 horas semanais	2.455,10

(\*) A gratificação nesse caso poderá ser lançada no cargo com maior tempo de serviço ou dividida nos dois cargos

# MUNICÍPIO DE REALEZA

Estado do Paraná

## PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 05/2021

### ANEXO IX

#### TABELA DE GRATIFICAÇÕES FUNÇÃO DE ASSESSORIA PEDAGÓGICA

<b>Número de cargos efetivos / carga horária</b>	<b>Número de horas na Função</b>	<b>Valor da Gratificação (única)</b>
1 cargo de 20 horas	20 horas semanais	722,50
2 cargos de 20 horas (*)	40 horas semanais	1.445,00
1 cargo de 40 horas	40 horas semanais	1.445,00
1 cargo de 20 horas	40 horas semanais	2.890,00

(\*) A gratificação nesse caso poderá ser lançada no cargo com maior tempo de serviço ou dividida nos dois cargos.

