

## LEI Nº 424 DE 25 DE NOVEMBRO DE 2025

Dispõe sobre o Plano de Remuneração, Cargos e Carreiras do Magistério - PRCCM do município de Barra de Guabiraba e dá outras providências.

**O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BARRA DE GUABIRABA-PE**, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas na Lei Orgânica do Município e demais disposições legais pertinentes, FAZ SABER, que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

### CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º-** Fica instituído o Plano de Remuneração, Cargos e Carreiras do Magistério- PRCCM da Rede Pública Municipal de Educação, nos termos da lei, que consolida os princípios e normas a serem observados pela Secretaria de Educação em sintonia com a política de pessoal e Poder Executivo Municipal, consoante disposições da Emenda Constitucional nº 14/96, das Leis Federais nº's 9394/96, 9424/96 e 14.113/2020 com as alterações procedidas pelas Leis Federais nº's 14.276/2021 e 14.325/2022, e Resolução nº 03/97 do Conselho Nacional de Educação.

I- Esta lei abrange profissionais do magistério que exercem atividades de docência em Creche, Educação Infantil, Ensino Fundamental I e II, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial e aqueles que oferecem suporte pedagógico direto nas atividades de gestão e coordenação escolar.

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

I- Rede Municipal de Ensino o conjunto de instituições e órgãos que realizam atividade de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação;

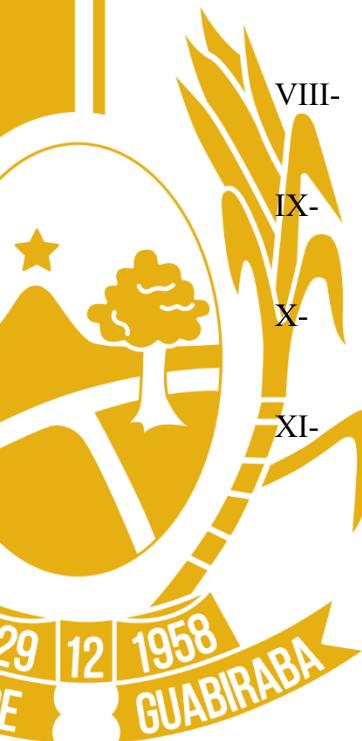
II- Magistério Público Municipal é o conjunto de professores e especialistas em educação que ocupam funções nas unidades escolares de educação infantil, ensino fundamental, educação especial, educação de jovens e adultos, e os que oferecem suporte pedagógico direto às atividades de ensino;

- III- Professor é o membro do magistério que exerce atividades docentes, oportunizando a educação ao aluno, nas áreas de educação infantil, ensino fundamental, educação especial, e de jovens e adultos;
- IV- Especialista de educação é o membro do magistério que desempenha atividades de gestão e suporte técnico/pedagógico escolar.

## CAPÍTULO II - DOS CONCEITOS

**Art. 3º-** Para efeito da aplicação desta lei, considera-se:

- I- **PLANO DE CARREIRA** - Conjunto de diretrizes e normas que estabeleçam a estrutura e procedimentos de cargos, remuneração e aperfeiçoamento dos profissionais do magistério;
- II- **CARREIRA** - É o agrupamento de cargos integrantes do plano de carreira e remuneração, observadas a natureza e complexidade das atribuições e qualificação profissional;
- III- **CARGO** - Conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas ao profissional do magistério, previstas no plano de carreiras e remuneração, de acordo com a área de atuação e formação profissional;
- IV- **VENCIMENTO** - Retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;
- V- **REMUNERAÇÃO** - Vencimento do cargo de carreira, acrescido das vantagens pecuniárias, permanentes ou temporárias, estabelecidas em lei;
- VI- **GRUPO OCUPACIONAL** - Conjunto de cargos reunidos segundo formação, qualificação, atribuições, grau de complexidade e de responsabilidade;
- VII- **NÍVEL** - Graduação vertical ascendente, titularização, especialização, mestrado e doutorado, de acordo com qualificação do profissional.
- VIII- **FAIXA** - Graduação horizontal ascendente existente em cada nível, por tempo de serviço do profissional.
- IX- **PROGRESSO FUNCIONAL** - Deslocamento do servidor nos níveis e faixas contidas no seu cargo;
- X- **ENQUADRAMENTO** - Atribuição de novo cargo, grupo, nível e faixa ao servidor, levando-se em consideração o cargo atualmente ocupado;
- XI- **QUADRO DE PESSOAL** - Conjunto de cargos de provimento efetivo e comissionado dos profissionais do magistério.



## CAPÍTULO III - DOS OBJETIVOS E REQUISITOS

### Seção I - Dos Objetivos

**Art. 4º-** O PRCCM da Rede Pública Municipal de Educação objetiva a profissionalização e valorização do magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços vinculados às atividades formalísticas da Secretaria Municipal de Educação prestado ao conjunto da população do Município.

**Art. 5º-** O PRCCM da Rede Pública Municipal de Educação contempla também os seguintes objetivos específicos.

- I- Estabelecer a carreira de magistério no serviço público municipal de educação, dotando a Secretaria de Educação de uma estrutura de cargos compatível com sua estrutura organizacional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e salarial do servidor;
- II- Adotar os princípios de qualificação, da avaliação do desempenho e do tempo de serviço para o desenvolvimento na carreira;
- III- Manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político institucional da Secretaria Municipal de Educação;
- IV- Aperfeiçoamento profissional continuado aos profissionais do magistério;
- V- Períodos reservados a estudo, planejamento e avaliação, de acordo com a carga horária do professor.

### Seção II - Dos Requisitos

**Art. 6º-** Constituem requisitos de formação ou escolaridades para o ingresso nos cargos, os constantes do Anexo I desta lei.

**Art. 7º-** O exercício da carreira de magistério exige como formação mínima, alternativamente;

- I- Ensino superior em curso de Licenciatura de Graduação plena, com habilitação específica em área própria;
- II- Formação superior em área correspondente à complementação nos termos da legislação vigente.

§ 1º- Para o cumprimento das exigências deste artigo, observar-se as normas consignadas no Art. 9º desta lei.



§ 2º - As funções técnico/pedagógicas serão desempenhadas por Professor, com no mínimo 03 (três) anos de efetivo exercício em regência de classe na Rede Pública de Ensino Municipal de Barra de Guabiraba.

§ 3º - Para o exercício das funções técnico/pedagógicas de planejamento, coordenação, orientação educacional, acompanhamento pedagógico e gestão, o professor deverá possuir curso de graduação em pedagogia, licenciatura e/ou especialização em área específica na Educação.

## CAPÍTULO IV - DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS

### Seção I - Dos Princípios Básicos

**Art. 8º**- A Carreira do Magistério Público Municipal tem como princípios básicos:

- I- A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação ao magistério e a formação profissional com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;
- II- A valorização do desempenho e da qualificação;
- III- A progressão através de mudança de qualificação profissional (nível) e de tempo de serviço (faixa).

### Seção II - Da Estrutura da Carreira

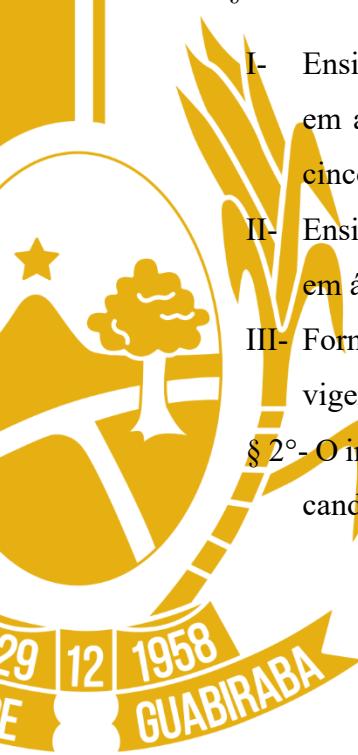
#### Subseção I - Disposições Gerais

**Art. 9º**- A Carreira do Magistério Público Municipal é integrada pelo cargo de provimento efetivo de Professor e está estruturada em 4 (quatro) níveis de qualificação profissional (de I à IV) e em 6 (seis) faixas de tempo de serviço (de A à F).

§ 1º- Para o exercício da docência, como formação mínima:

- I- Ensino superior em cursos de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria para docência na creche, educação infantil, de jovens e adultos e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;
- II- Ensino superior em cursos de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria para a docência nos anos finais do ensino fundamental;
- III- Formação superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas dos anos finais do ensino fundamental.

§ 2º- O ingresso na Carreira dar-se-á na faixa inicial, no nível correspondente à habilitação do candidato aprovado.



§ 3º - O exercício profissional do titular do cargo de Professor será vinculado à área de atuação para a qual tenha prestado concurso público, ressalvado o exercício, a título precário, quando habilitação para o magistério em outra área de atuação e indispensável para o atendimento de necessidade a serviço da educação.

§ 4º - O titular de cargo Professor não poderá exercer, de forma alternada ou concomitante com a docência, funções de suporte técnico, salvo atendidos os seguintes requisitos:

- I- Formação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação na área de educação;
- II- Experiência de, no mínimo, 3 (três) anos de docência.

§ 5º - A descrição do cargo de professor, com suas respectivas atribuições, está contida no anexo I, que integra a presente lei.

### **Subseção II - Das Faixas e dos Níveis**

**Art. 10-** As faixas constituem a linha de promoção da carreira do titular de cargo de professor e são designadas pelas letras de A à F.

§ 1º - Os cargos de Professor serão distribuídos pelas faixas em proporção crescente, da inicial à final.

**Art. 11-** Os níveis, referentes à qualificação do titular do cargo de Professor são:

Nível 1- Formação em nível superior, em curso de licenciatura plena ou outra graduação correspondente às áreas de conhecimentos específicos do currículo, com formação pedagógica, nos termos da legislação vigente;

Nível 2- Formação em nível de pós-graduação, em cursos na área de educação, com duração mínima de trezentos e sessenta horas;

Nível 3- Formação em nível de mestrado;

Nível 4- Formação em nível de doutorado.

§ 1º - A mudança de nível é automática e vigora após requerimento do interessado mediante comprovação de nova qualificação.

§ 2º - Para o professor em regime de acumulação de cargos previstos em lei, a graduação e titulação serão utilizadas em ambos os cargos.

### **Subseção III - Da Promoção**

**Art. 12-** Promoção é a passagem do titular de cargo de Professor de um nível para o outro imediatamente superior.

Parágrafo Único- A promoção decorrerá de Avaliação de Desempenho.

**Art. 13-** A promoção obedecerá à ordem de classificação dos integrantes do nível que tenham cumprido o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício, incluído o mínimo de 3 (três) anos de docência, que tenham alcançado no mínimo 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho e estejam entre o contingente dos servidores elegíveis para o cargo.

§ 1º- A avaliação de desempenho e a pontuação de qualidade serão realizadas anualmente, até o final de novembro e publicadas no primeiro dia letivo do ano subsequente;

§ 2º- O servidor concorrerá à progressão vertical quando se encontrar no nível inicial ou intermediário da sua carreira;

§ 3º- O desempenho do professor, para fins de promoção funcional será avaliado na respectiva unidade escolar, através de comissão composta por todos os professores, pessoal administrativo, conselho escolar, direção, vice direção e supervisão local, mediante voto secreto, excluindo-se apenas os contratados temporariamente por excepcional interesse público;

§ 4º- Na avaliação do desempenho, deverão ser considerados, dentre outros, os seguintes indicadores: Assiduidade; Resultados do processo ensino-aprendizagem; Iniciativa e criatividade; Relacionamento com a comunidade escolar; e, Autodesenvolvimento.

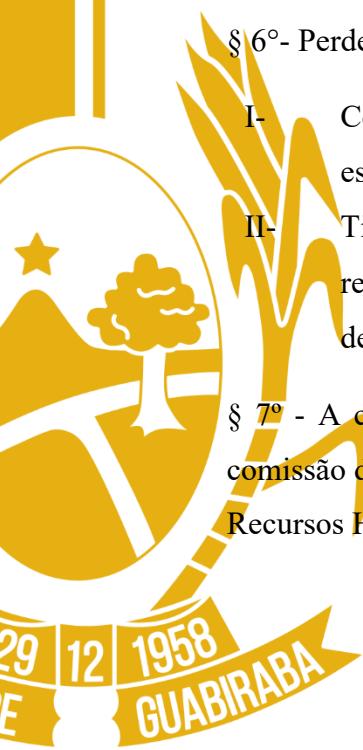
§ 5º- A normalização e regulamentação da avaliação de desempenho no âmbito da Secretaria Municipal de Educação serão feitos de Decreto do Chefe do Poder Executivo, que disciplinará os indicadores, a forma de aferição de 10% (dez por cento) dos servidores elegíveis de cada unidade escolar.

§ 6º- Perderá o direito à promoção o professor que:

I- Contabilizar 06 (seis) faltas não justificadas durante o ano letivo em que acontecer a escolha;

II- Tiver recebido advertência escrita ou cumprido pena de suspensão durante o ano de referência para a avaliação, cabendo ao servidor utilizar-se do princípio da ampla defesa antes de sua efetivação.

§ 7º - A confirmação das indicações deverá constar em ata, após o término da reunião da comissão de avaliação, e o resultado encaminhado em 5 (cinco) dias úteis ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Barra de Guabiraba.



§ 8º - A mudança de nível por promoção será de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento do cargo em que se encontra enquadrado, observado o disposto no §2º deste artigo.

§ 9º- Na hipótese de empate entre os candidatos, no número de pontos, o desempate dar-se-á favorecendo o professor que comprovar maior carga em cursos de aperfeiçoamento, com no mínimo 20 (vinte) horas, mediante consulta às fichas funcionais registradas no Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura Municipal de Barra de Guabiraba, permanecendo o empate, o que tiver maior tempo de serviço, e na sequência, o que tiver maior idade.

§ 10º- Os professores de Zona Rural serão avaliados mediante os critérios estabelecidos do Art. 13º, com a presença dos mesmos em reunião.

§ 11º- Terá direito a voto:

I - Todos os professores da escola (excetos os contratados);

II - Pessoal administrativo e serviços gerais da escola;

III - O conselho gestor da escola.

### **Seção III - Da Licença para Qualificação Profissional**

**Art. 14-** Será concedida licença para qualificação profissional destinada a frequência a cursos de mestrado e doutorado, em instituições credenciadas, condicionada à anuência da Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º- A licença a que alude o caput deste artigo consiste na dispensa do professor de suas funções, em 50% (cinquenta por cento) de sua carga horária, computado o tempo de afastamento para todos os fins de direito;

§ 2º- Para o Professor em exercício na creche, na educação infantil, no ensino fundamental I e II, educação especial e educação de jovens e adultos essa carga horária será desempenhada em atividades administrativas, pedagógicas e de planejamento, a critério da Secretaria Municipal de Educação;

§ 3º- O professor, quando requerer o afastamento deverá assinar termo de compromisso onde declare conhecer todas as obrigações que lhes são impostas pela presente lei, comprometendo-se a cumprir tais formalidades.

§ 4º - A licença é extensiva aos professores que estiverem inscritos em cursos de pós-graduação, lato sensu, em nível de especialização, por um mês, necessário à conclusão do trabalho monográfico.

#### Seção IV - Da Jornada de Trabalho

**Art. 15-** A jornada de trabalho dos docentes é fixada em hora-aula, independente da função que exerce e da modalidade de ensino em que atue:

§ 1º- A carga horária do professor, em seu cargo, terá duração mínima de 150 horas-aulas mensais e a duração máxima de 200 horas-aula mensais.

§ 2º- A duração da hora-aula qualquer dos turnos diurnos de trabalho, quer na regência ou na execução de atividades técnico-pedagógicas, será de 50 minutos.

§ 3º- Será de 40 minutos a duração da hora aula prestada pelo professor em regência de classe, quando em turno noturno.

**Art. 16-** Compõe a carga horária do professor regente:

I - Horas-aula em regência de classe;

II - Horas-aula atividade.

§ 1º- As horas-aula atividade correspondente a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, para docentes que desenvolvam suas atividades em classes de creche, educação infantil, ensino fundamental I e educação especial.

§ 2º- As horas-aula atividade correspondente a 1/3 (um terço) da carga horária total do professor, para docentes que desenvolvam suas atividades em classes de ensino fundamental II e educação de jovens e adultos.

§ 3º- A hora-aula em regência de classe é a atividade de ensino aprendizagem desempenhada em sala de aula, na escola ou em espaço pedagógico correlato.

§ 4º- A hora-aula atividade compreende as ações de preparação, acompanhamento e avaliação de prática pedagógica e inclui:

a) Elaboração de planos de atividades curriculares, provas e correção de trabalhos escolares.

b) Participação em eventos educacionais, reflexão da prática pedagógica, estudos, debates, avaliações, pesquisas e trocas de experiências;

c) Aprofundamento da formação docente;

d) Participação em reuniões de pais e mestres e da comunidade escolar;

e) Atendimento pedagógico a alunos e pais;



§5º- É facultada exclusivamente a pedido do professor, a redução da sua carga horária com respectiva perda salarial ao número de aulas reduzidas, condicionada à anuência do Secretário Municipal de Educação.

**Art. 17-** As aulas excedentes serão distribuídas prioritariamente entre os professores efetivos do quadro;

I- A escola com excedente de aula deverá comunicar a Secretaria de Educação e a mesma deverá informar aos professores para que possam requerê-las.

II- Para requerer mais aulas o professor deverá ter carga horária menor que 200 e não exercer concomitante função técnica.

III- O professor que tiver mais de um contrato na rede municipal, não poderá exceder o total de 350 horas-aula, incluindo as aulas excedentes.

#### **Seção V - Da Classificação das Escolas**

**Art. 18-** As escolas municipais classificam-se em Escolas de porte I, II, III, IV e V

I- Escola “I”, aquela que possui até 100 (cem) estudantes;

II- Escola “II”, aquela que possui de 101 (cento e um) a 200 (duzentos) estudantes;

III- Escola “III”, aquela que possui de 201 (duzentos e um) a 300 (trezentos) estudantes;

IV- Escola “IV”, aquela que possui de 301 (trezentos e um) a 700 (setecentos) estudantes.

V- Escola “V”, aquela que possui acima de 700 (setecentos) estudantes.

§ 1º- A escola de porte “I” terá diretor, coordenador pedagógico e assistente administrativo;

§ 2º- A escola de porte “II” terá diretor, coordenador pedagógico e secretário;

§ 3º- A escola de porte “III” terá diretor, diretor-adjunto, coordenadores pedagógicos e secretário;

§ 4º- A escola de porte “IV” terá diretor, diretor-adjunto, coordenadores pedagógicos, secretário e assistente administrativo.

§5º- A escola de porte “V” terá diretor, diretor-adjunto, coordenadores pedagógicos, secretário e assistentes administrativos.

§ 6º- A classificação das escolas constantes da Tabela III do Anexo III desta lei, poderá ser alterada acaso o respectivo número de alunos ultrapasse o número máximo de alunos de sua atual categoria, nos termos deste artigo.

§ 7º- A creche municipal, independentemente do quantitativo de alunos, insere-se na classificação de escola de porte IV.

### **Seção VI - Das Funções Gratificadas e Cargos Comissionados**

**Art. 19-** As funções gratificadas com respectivas simbologias e percentuais de gratificação, reservadas para servidores do quadro efetivo da Secretaria Municipal de Educação, são as constantes da Tabela I do Anexo III da presente lei, em número correspondente ao quantitativo de escolas previsto na Tabela III do Anexo III desta lei, observado o disposto nos §§ 1º a 7º do art. 18 desta lei quanto às quantidades e aos tipos de funções gratificadas por escola.

§1º- Para a ocasional necessidade de preenchimento das funções de suporte pedagógico à docência, referidas no caput, por professores não integrantes do quadro de servidores efetivos deste Município ficam criados cargos comissionados constantes da Tabela II do Anexo III da presente lei, com remuneração correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível, acrescido da gratificação fixada na mencionada Tabela.

§2º- Os cargos comissionados previstos no parágrafo anterior permanecerão necessariamente vagos quando ocupada a correspondente função gratificada por servidor efetivo, na respectiva escola.

### **Seção VII - Da Remuneração**

#### **Subseção I - Dos Vencimentos**

**Art. 20-** A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério do Sistema Público Municipal de Educação será estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:

- I- A natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo;
- II- A política salarial do Poder Executivo Municipal.
- III- Observância ao piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica fixado na Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008.

§1º A partir do mês de novembro de 2025, fica estabelecido o piso salarial profissional dos profissionais do magistério público da educação básica do Município de Barra de Guabiraba, a ser pago em seus vencimentos, nos seguintes valores:

I- R\$ 4.867,77 (quatro mil oitocentos e sessenta e sete reais e setenta e sete centavos), para o professor que desempenhe uma carga horária de 40 horas semanais, correspondente a 200 horas aula mensais;

II- R\$ 3.650,83 (três mil, e noventa seiscentos e cinquenta reais e oitenta e três centavos), para o professor que desempenhe uma carga horária de 30 horas semanais, correspondente a 150 horas-aula mensais.

§2º- No estabelecimento da estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação será observado o princípio de igual remuneração para igual habilitação e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo.

**Art. 21-** A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério da Rede Pública Municipal de Educação agrupa os cargos dos grupos ocupacionais de Magistério, conforme anexo I desta lei, onde estão contemplados os seguintes fatores e percentuais de majoração dos vencimentos na carreira:

I – Serão majorados os vencimentos do cargo efetivo em um percentual de 3% (três por cento) a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício prestado, até o fim da carreira, que se dá com aposentadoria;

II – A mudança de nível por titulação confere ao professor um adicional de 5% (cinco por cento) sobre o valor de seus vencimentos.

**Art. 22-** As remunerações dos docentes, estabelecidas neste plano, obedecem às disposições do Art. 6º, inciso V, da RE nº 03/97, do Conselho Nacional de Educação, devendo ser observado, durante a execução do PRCCM, que a remuneração dos portadores de diploma de licenciatura plena não ultrapasse em mais de 50% (cinquenta por cento) a que couber aos formados em nível médio.

## Subseção II - Das Vantagens

**Art. 23-** Além do vencimento, o Professor fará jus à seguinte gratificação:

I- Gratificação de trabalho em localidade de difícil acesso.

§ 1º- Deve a prefeitura garantir o transporte exclusivo obedecendo à localização geográfica, para os profissionais da educação que se desloquem para/ou aos distritos, povoados ou sítios do referido município, mais um adicional de 10% (dez por cento) por difícil acesso, pelo exercício de suas funções.

§ 2º- Para o professor em regime de acumulação de cargos previstos em lei é facultada, quando devidas, a percepção simultânea da gratificação prevista neste artigo.



§ 3º - Nos termos do art. 37, XIV, da Constituição Federal, os acréscimos pecuniários percebidos pelos professores, incluídos os previstos neste artigo, não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

### Seção VIII - Das Férias

**Art. 24-** O período de descanso anual do titular de cargo de professor será:

- I- Quando em função docente, 30 (trinta) dias de férias no mês de janeiro e 15 (quinze) dias de recesso, no final do primeiro semestre letivo;
- II- Nas demais funções, 30 (trinta) dias.

Parágrafo Único - As férias do titular de cargo de professor em exercício nas unidades escolares serão concedidas nos períodos de férias e recessos escolares, de acordo com calendários anuais, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas dos estabelecimentos.

### Seção IX - Das Licenças

**Art. 25-** Conceder-se-á licença:

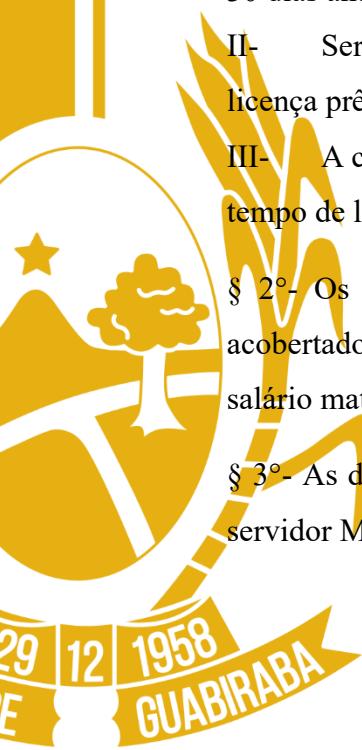
- I- Como prêmio;
- II- Para motivo de doença em pessoa da família;
- III- Para serviço militar obrigatório;
- IV- Para qualificação profissional.

§ 1º - Até ser aprovado o estatuto do servidor público municipal obedecer-se-á aos seguintes critérios para concessão e gozo de licença prêmio;

- I- O profissional de magistério solicitará ao Gestor Escolar o gozo da licença prêmio até 30 dias antes do início da licença.
- II- Será garantida, a cada ano, a concessão de no mínimo 10% de professores para gozo de licença prêmio;
- III- A concessão será feita, prioritariamente, ao profissional de magistério que tiver o maior tempo de licença prêmio vencida.

§ 2º - Os afastamentos por motivo de gestação e para tratamento de saúde permanecem acobertados por benefícios previdenciários previstos na legislação municipal, quais sejam, salário maternidade e auxílio-doença.

§ 3º - As demais licenças serão regidas pelo Estatuto Estadual até ser aprovado o Estatuto do servidor Municipal.



## Seção X - Das Aulas não Ministradas

**Art. 26-** O professor que faltar, exclusivamente para tratamento de saúde, incluindo dentária, ou motivo ligado à qualificação profissional, até 10% (dez por cento) da respectiva carga horária mensal, poderá ter tais faltas abonadas, desde que comprove documentalmente à Secretaria Municipal de Educação o motivo das faltas e a compense no prazo de até 30 (trinta) dias contados da última falta.

§ 1º- Cada 03 (três) atrasos ou saídas antecipadas de 15 (quinze) minutos, durante o curso de um mesmo mês, será contado como uma falta, podendo ser abonada se os mesmos forem compensados, em um só dia na forma disposta no “caput” deste artigo.

§ 2º- As faltas abonadas e compensadas não serão descontadas do tempo de serviço.

§ 3º- As horas-aulas não ministradas serão descontadas, tomando-se por base o valor salarial da hora-aula.

§ 4º- Considerar-se-á como não ministradas as aulas que tiverem início 15 (quinze) minutos após o horário oficial ou concluídas antes do horário previsto;

**Art. 27-** O abono de faltas será deferido mediante comprovação em atestado do médico ou dentista, ou, ainda, do estabelecimento de ensino/capacitação, anexo a requerimento dentro de 03 (três) dias, contados da sua primeira falta, ao Gestor Escolar, que remeterá, em 24 horas, a documentação à Secretaria para registro das faltas abonadas e/ou não ou concessão do auxílio-doença, se as faltas excederem de 15 dias.

**Art. 28-** Mensalmente, até o último dia de cada mês, o Secretário Municipal de Educação deverá encaminhar à Secretaria Municipal de Administração a relação das faltas, abonadas e/ou não, ocorridas durante o mês, bem como a relação das aulas objeto de compensação no mesmo período.

## Seção XI - Da Cedência ou Cessão

**Art. 29-** Cedência ou cessão é o ato pelo qual o titular de cargo de professor é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da rede municipal de ensino.

§ 1º- A cedência ou cessão será sem ônus para o ensino municipal e será concedida pelo prazo máximo de um ano, renovável anualmente segundo a necessidade e a possibilidade das partes.

§ 2º - Em casos excepcionais, a cedência ou cessão poderá dar-se com ônus para o ensino municipal, quando a entidade ou órgão solicitante compensar a Rede Municipal de Ensino com o serviço de valor equivalente ao custo anual cedido.

§ 3º - A cedência ou cessão para o exercício de atividades estranhas ao magistério interrompe o interstício.

## CAPÍTULO V – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 30-** Os vencimentos da Carreira do Magistério Público Municipal são os constantes do anexo II desta lei.

**Art. 31-** Para o exercício da função de direção de unidades escolares é exigido o tempo mínimo de 03 (três) anos de docência, licenciatura na área de educação.

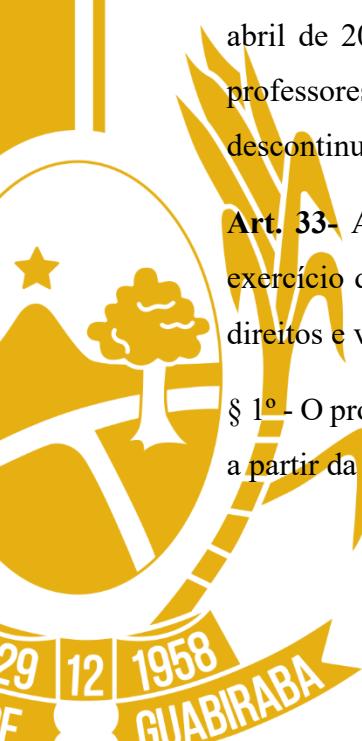
**Art. 32-** Aos professores requisitados para ocuparem funções pedagógicas na Secretaria de Educação serão asseguradas as vantagens decorrentes desta lei, inclusive o recebimento da gratificação correspondente ao Coordenador Pedagógico previsto na Tabela I, do Anexo III, da presente lei.

§ 1º - Aos servidores do quadro de efetivos da administração municipal, independentemente do cargo ao qual prestou concurso, sendo estes requisitados para o quadro da educação do município, de comum acordo entre o servidor, secretaria de educação e Prefeito, tendo estes a qualificação necessária para ocuparem funções pedagógicas, ficam asseguradas as vantagens de um professor de carreira, enquadrando-o na tabela correspondente ao seu nível e à função que ocupe.

§ 2º - Aos servidores que se enquadram no § 1º deste artigo, não se aplica a Lei nº 257 de 06 de abril de 2012, tendo estes, os mesmos direitos aos vencimentos, igualmente atribuídos aos professores de carreira. Os parágrafos 1º e 2º deste artigo perdem seu efeito quando descontinuado por uma das partes.

**Art. 33-** Ao professor afastado de regência de classe por motivo de doença impeditiva ao exercício da função, comprovada por junta médica do município, serão assegurados todos os direitos e vantagens.

§ 1º - O professor readaptado exercerá a função na Educação Municipal para qual for designado a partir da data da Portaria que assim determinar.



§ 2º - Superado o motivo que der causa a readaptação, o servidor voltará ao exercício da regência de classe.

**Art. 34-** Os servidores contratados temporariamente por excepcional interesse público terão sua remuneração correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial de menor nível vigente, acrescido da gratificação de função correspondente, quando for o caso.

**Art. 35-** O enquadramento para os professores dar-se-á nas faixas de “A” à “F” do nível correspondente a sua titulação.

**Art. 36-** A gratificação de incentivo à docência que correspondia a 7% (sete por cento) do valor do vencimento que era devido aos professores do atual quadro de pessoal, será incorporada ao vencimento base desses profissionais a partir da aprovação desta lei, não havendo mais previsão de pagamento de qualquer acréscimo de incentivo à docência;

**Art. 37-** Os servidores inativos que, à época da concessão da aposentadoria, percebiam incentivo a docência em percentual superior a 7% (sete por cento), farão jus à manutenção do valor correspondente à diferença, a título de vantagem pessoal nominalmente identificada (VPNI), em observância ao princípio da irredutibilidade de vencimentos previsto no art. 37, inciso XV, da Constituição Federal

**Art. 38-** Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

**Art. 39-** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 251/2011, de 28 de junho de 2011, e suas alterações posteriores.

Gabinete do Prefeito, Barra de Guabiraba, 26 de novembro de 2025.



**DIOGO CARLOS DE LIMA SILVA**  
*Prefeito*

## ANEXO I

### CARGO ÚNICO DE PROFESSOR

#### DENOMINAÇÃO DO CARGO

##### 1.1 Professor

**1.1 - FORMA DE PROVIMENTO** - Ingresso através de concurso público de provas e títulos, realizado por área de atuação, sendo a área 1 correspondente a creche, educação infantil e/ou aos anos iniciais do ensino fundamental, e área 2, aos anos finais do ensino fundamental.

##### 1.2 - REQUISITOS PARA PROVIMENTO

- I- Formação em curso superior de graduação plena em Pedagogia, com habilitação específica em área própria para docência na creche, educação infantil, de jovens e adultos e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;
- II- Formação em curso superior de graduação, de licenciatura plena ou outra graduação correspondente a áreas de conhecimento específica do currículo, com complementação pedagógica nos termos da legislação vigente, para a docência nos anos finais do ensino fundamental.
- III- Formação em curso superior de graduação em pedagogia ou outra licenciatura com pós-graduação específica e experiência mínima de três anos na docência, para o exercício de funções de gestão e técnico/pedagógico.

#### ATRIBUIÇÕES

##### 1. DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA, incluindo, entre outras, as seguintes atribuições:

- I- planejar e ministrar aulas, coordenando o processo de ensino e aprendizagem nos diferentes níveis de ensino;
- II- elaborar e executar programas educacionais;
- III- selecionar e elaborar o material didático utilizado no processo ensino aprendizagem;
- IV- organizar a sua prática pedagógica, observando o desenvolvimento do conhecimento nas diversas áreas, as características sociais e culturais do aluno e a comunidade em que a unidade de ensino se insere, bem como as demandas sociais conjunturais.
- V- elaborar, acompanhar e avaliar projetos pedagógicos e propostas curriculares;
- VI- participar do processo de planejamento, implementação e avaliação da prática pedagógica e das oportunidades de formação continuada;



- VII- organizar e divulgar produções científicas, socializando conhecimentos, saberes e tecnologias;
- VIII- desenvolvimento de atividades de pesquisa relacionadas à prática pedagógica;
- IX- contribuir para a interação e articulação da escola com a comunidade;
- X- acompanhar e orientar estágios curriculares;
- XI- elaborar e cumprir plano de trabalho segundo proposta pedagógica da escola;
- XII- estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- XIII- zelar pela aprendizagem dos alunos;
- XIV- ministrar os dias letivos e as horas-aula estabelecidos;
- XV- participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- XVI- colaborar com as atividades de articulação com as famílias e a comunidade;
- XVII- participar da escolha do livro didático;
- XVIII- participar dos eventos culturais da educação dentro ou fora da escola.

## **2. ATIVIDADES DE SUPORTE PEDAGÓGICO DIRETO À DOCÊNCIA NA EDUCAÇÃO BÁSICA**, voltadas para a administração, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional, incluindo, entre outra, as seguintes atribuições:

- I - coordenar a elaboração e execução da proposta pedagógica da escola;
- II - acompanhar e apoiar a prática pedagógica desenvolvida na escola;
- III - estimular atividades artísticas, culturais e esportivas da escola;
- IV- programar e executar formações continuadas;
- V- zelar pelo cumprimento do plano de trabalho dos docentes;
- VI- supervisionar a vida escolar do aluno;
- VII- acompanhar a dinâmica escolar e coordenar ações interescolares;
- VIII- assessorar o processo de definição do processo de política educacional realizando diagnóstico, produzindo, organizando e analisando informações;
- IX- promover a divulgação, monitorar e avaliar a implementação das políticas educacionais;
- X- elaborar relatórios para a equipe psicopedagógica e prestar atendimento aos alunos com necessidades especiais;



- XI- promover articulação com as famílias e a comunidade criando processos de integração da sociedade com a escola;
- XII- coordenar no âmbito as atividades de planejamento, avaliação e desenvolvimento profissional.
- XIII- elaborar, implementar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento do sistema e/ou rede de ensino e da escola em relação a aspectos pedagógicos, administrativos, financeiros, de pessoa e de recursos materiais;
- XIV- acompanhar e supervisionar o funcionamento das escolas zelando pelo cumprimento da legislação e normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.

### **3. GESTOR ESCOLAR (DIRETOR)**

- I- Coordenar a elaboração e implementação do Regimento Escolar.
- II- Gerenciar o funcionamento da escola em parceria com o Conselho Escolar, zelando pelo cumprimento do Regimento Escolar, observando a legislação vigente, normas educacionais e padrão de qualidade de ensino.
- III- Garantir o alcance dos objetivos da escola, identificando obstáculos, reconhecendo sua natureza e buscando soluções adequadas.
- IV- Desenvolver as ações educativas pertinentes a cada segmento de ensino, de acordo com as normas e diretrizes do Conselho Municipal de Educação.
- V- Elaborar e implementar o Plano da Gestão Escolar alinhado ao PDE, Proposta Pedagógica, Regimento Escolar e Diretrizes do Sistema Municipal de Ensino, discutindo com a comunidade escolar e incorporando as contribuições.
- VI- Administrar a utilização dos espaços físicos da unidade escolar e o uso dos recursos disponíveis, para a melhoria da qualidade de ensino como: bibliotecas, salas de leitura, laboratório de tecnologias, entre outros.
- VII- Administrar, otimizando os recursos financeiros, conforme os procedimentos e rotinas de execução orçamentária e financeira, determinados pelas fontes de repasses, acompanhando e monitorando as despesas e o fluxo de caixa.
- VIII- Organizar coletivamente as rotinas da escola e acompanhar o seu cumprimento.
- IX- Estimular a formação de organizações estudantis, atividades esportivas, artísticas e culturais na unidade escolar.
- X- Aplicar instrumentos de registro de matrícula e de acompanhamento da movimentação escolar do alunado, sistematizando os dados e emitindo relatórios.



- XI- Monitorar o desenvolvimento das ações gerenciais, em parceria com o Conselho Escolar, com vistas à identificação dos resultados, propondo as intervenções necessárias.
- XII- Promover a construção do PDE, bem como a sua execução e replanejamento, através de um trabalho coletivo em parceria com o Conselho Escolar, mediante processo de análise dos resultados e proposições adequadas.
- XIII- Adotar estratégias gerenciais que favoreçam a prevenção de problemas na unidade escolar.
- XIV- Gerenciar o funcionamento da escola, zelando pelo cumprimento da legislação, normas educacionais e pelo padrão de qualidade de ensino.
- XV- Proporcionar um ambiente que permita a escola cumprir sua missão, objetivos e metas, fundamentados nos seus valores, supervisionando o funcionamento e a manutenção dos diversos recursos de infraestrutura.
- XVI- Possibilitar o bom funcionamento da escola através do estabelecimento de normas regulamentadas no Regimento Escolar, favorecendo a melhoria da qualidade do trabalho.
- XVII- Promover o envolvimento da comunidade escolar, fazendo uso da liderança e dos meios de comunicação disponíveis, com base na cooperação e compromisso, favorecendo a qualidade das relações interpessoais.
- XVIII- Manter o fluxo de informações atualizado e regular entre a direção, os professores, pais e a comunidade.
- XIX- Coordenar as ações socioeducativas desenvolvidas na unidade escolar.
- XX- Assegurar visibilidade às ações da unidade escolar.
- XXI- Socializar os resultados das ações gerenciais, reconhecendo os níveis de avanço e dificuldades da escola.
- XXII- Expressar confiança na capacidade de eficácia da escola.



## ANEXO II

### QUADRO DE VENCIMENTOS – 150h

Qualificação	Níveis	A	B	C	D	E	F
Licenciatura Plena	I	R\$ 3.650,83 + 7% = 3.906,39	R\$ 3.760,35 + 7% = 4.023,57	R\$ 3.873,17 + 7% = 4.144,29	R\$ 3.989,36 + 7% = 4.268,61	R\$ 4.109,04 + 7% = 4.396,67	R\$ 4.232,31 + 7% = 4.528,57
Especialização	II	R\$ 3.833,37 + 7% = 4.101,70	R\$ 3.948,37 + 7% = 4.224,75	R\$ 4.066,82 + 7% = 4.351,49	R\$ 4.188,83 + 7% = 4.482,04	R\$ 4.314,49 + 7% = 4.616,50	R\$ 4.443,92 + 7% = 4.754,99
Mestrado	III	R\$ 4.025,04 + 7% = 4.306,79	R\$ 4.145,79 + 7% = 4.435,99	R\$ 4.270,17 + 7% = 4.569,08	R\$ 4.398,27 + 7% = 4.706,07	R\$ 4.530,22 + 7% = 4.847,33	R\$ 4.666,12 + 7% = 4.992,74
Doutorado	IV	R\$ 4.226,29 + 7% = 4.522,13	R\$ 4.353,08 + 7% = 4.657,79	R\$ 4.483,67 + 7% = 4.797,52	R\$ 4.618,18 + 7% = 4.941,45	R\$ 4.756,72 + 7% = 5.089,69	R\$ 4.899,43 + 7% = 5.242,39
Tempo de Serviço	Faixas	0 a 5 Anos	5 a 10 anos	10 a 15 anos	15 a 20 anos	20 a 25 anos	25 a 30 anos

Nível	5,00%
Faixa	3,00%



## QUADRO DE VENCIMENTOS – 200h

Qualificação	Níveis	A	B	C	D	E	F
Licenciatura Plena	I	R\$ 4.867,77 + 7% = 5.208,51	R\$ 5.013,80 + 7% = 5.364,76	R\$ 5.164,22 + 7% = 5.525,71	R\$ 5.319,14 + 7% = 5.691,47	R\$ 5.478,72 + 7% = 5.862,23	R\$ 5.643,08 + 7% = 6.038,09
Especialização	II	R\$ 5.111,16 + 7% = 5.468,94	R\$ 5.264,49 + 7% = 5.633,00	R\$ 5.422,43 + 7% = 5.802,00	R\$ 5.585,10 + 7% = 5.976,05	R\$ 5.752,65 + 7% = 6.155,33	R\$ 5.925,23 + 7% = 6.339,99
Mestrado	III	R\$ 5.366,72 + 7% = 5.742,39	R\$ 5.527,72 + 7% = 5.914,66	R\$ 5.693,55 + 7% = 6.092,10	R\$ 5.864,36 + 7% = 6.274,86	R\$ 6.040,29 + 7% = 6.463,11	R\$ 6.221,49 + 7% = 6.656,99
Doutorado	IV	R\$ 5.635,05 + 7% = 6.029,50	R\$ 5.804,10 + 7% = 6.210,38	R\$ 5.978,23 + 7% = 6.396,70	R\$ 6.157,57 + 7% = 6.588,59	R\$ 6.342,29+ 7% = 6.786,25	R\$ 6.532,56 + 7% = 6.989,83
Tempo de Serviço	Faixas	0 a 5 Anos	5 a 10 anos	10 a 15 anos	15 a 20 anos	20 a 25 anos	25 a 30 anos



**ANEXO III**  
**DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS, CARGOS COMISSIONADOS E**  
**CLASSIFICAÇÃO DE ESCOLAS**

<b>TABELA I – FUNÇÕES GRATIFICADAS</b>		
<b>DENOMINAÇÃO</b>	<b>SÍMBOLO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
DIRETOR I (ATÉ 100 ALUNOS)	FG-D1	20%
DIRETOR II (101 A 200 ALUNOS)	FG-D2	30%
DIRETOR III (201 A 300 ALUNOS)	FG-D3	40%
DIRETOR IV (301 A 700 ALUNOS)	FG-D4	50%
DIRETOR V (ACIMA DE 700 ALUNOS)	FG-D5	60%
COORDENADOR PEDAGÓGICO	FG-CP	30%
DIRETOR ADJUNTO	FG-DA	30%

<b>TABELA II – CARGOS COMISSIONADOS</b>		
<b>DENOMINAÇÃO</b>	<b>SÍMBOLO</b>	<b>PERCENTUAL</b>
DIRETOR I (ATÉ 100 ALUNOS)	CC – D1	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 20%
DIRETOR II (101 A 200 ALUNOS) - P	CC – D2	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 30%
DIRETOR III (201 A 300 ALUNOS) – M	CC – D3	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 40%
DIRETOR IV (301 A 700 ALUNOS) – G	CC – D4	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 50%
DIRETOR V (ACIMA DE 700 ALUNOS) – GG	CC – D5	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 60%



COORDENADOR PEDAGÓGICO	CC – CP	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 30%
DIRETOR ADJUNTO	CC - DA	Valor correspondente ao vencimento do professor em faixa salarial inicial, de menor nível vigente + 30%

**TABELA III – DADOS DAS ESCOLAS**

ESCOLA - TIPO	ALUNOS	DENOMINAÇÃO	GRATIFICAÇÃO
CRECHE TIA WALDJA	286	DIRETOR III	40%
ESCOLA MANOEL DAMÁSIO	82	DIRETOR I	20%
ESCOLA DAVID GONÇALVES	144	DIRETOR II	30%
ESCOLA MARCOS FREIRE	173	DIRETOR II	30%
ESCOLA CLÁUDIO LOPES	282	DIRETOR III	40%
ESCOLA FRANCISDETTE TENÓRIO	115	DIRETOR II	30%
ESCOLA MARIA JUDITH DE ALBUQUERQUE	730	DIRETOR V	60%

