



LEI Nº 1.442/2025

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira, Desenvolvimento e Remuneração – PCCDR dos profissionais do Magistério do Município de Cachoeirinha-PE, revogando a Lei nº 1.129/2009.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE CACHOEIRINHA**, Estado de Pernambuco, no uso das atribuições que lhes são conferidas pela Constituição Federal, pela Constituição do Estado de Pernambuco e pela Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara de Vereadores de Cachoeirinha aprovou o **Projeto de Lei nº 026/2025**, e ele sanciona a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO I
DO CAMPO DE APLICAÇÃO E DAS DEFINIÇÕES

Art. 1º Esta Lei reformula o Plano de Cargos, Carreira, Desenvolvimento e Remuneração – PCCDR dos profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino do Município de Cachoeirinha-PE, revogando o Plano anterior e estabelecendo novas diretrizes para a valorização funcional, profissional e pedagógica da categoria.

§1º Os profissionais abrangidos por esta Lei serão regidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Cachoeirinha, conforme legislação específica, salvo nas disposições em que houver incompatibilidade com esta norma.

§2º Não haverá, em nenhuma hipótese, a acumulação com a progressão por tempo de serviço prevista nesta Lei, com gratificações decorrentes do mesmo fato gerador previstas no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Cachoeirinha ou em legislação esparsa.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

Art. 2º O Plano instituído por esta Lei tem como finalidade assegurar a valorização, o desenvolvimento na carreira e o aperfeiçoamento contínuo dos profissionais da educação, garantindo condições adequadas para o exercício de suas funções, em conformidade com os princípios constitucionais da administração pública, a legislação educacional vigente e os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal, observando os seguintes fundamentos:

- I** – remuneração compatível com a dignidade, a complexidade e a importância social da função docente e das demais funções educacionais;
- II** – estímulo à qualidade e ao comprometimento com o trabalho pedagógico, técnico e educacional;
- III** – melhoria contínua da qualidade do ensino ofertado na Rede Pública Municipal;
- IV** – ingresso na carreira exclusivamente por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos da legislação vigente;
- V** – valorização profissional por meio de avaliação funcional, desempenho institucional e formação continuada;
- VI** – formação e aperfeiçoamento permanente dos profissionais da educação, em serviço ou com licenciamento periódico remunerado, desde que autorizado pelo Executivo Municipal e relacionado às atribuições do cargo;
- VII** – piso salarial profissional compatível com a valorização da função exercida, respeitando a legislação federal pertinente e as possibilidades financeiras do Município;
- VIII** – condições dignas de trabalho, compreendendo infraestrutura física, recursos materiais, pedagógicos e tecnológicos adequados ao pleno funcionamento da Rede Pública Municipal de Ensino.

Art. 3º Para os efeitos desta Lei adotam-se as seguintes definições:

- I – Integrante do Magistério Público Municipal:** o profissional da educação que exerce atividades de docência ou funções especializadas de suporte pedagógico direto ao processo de ensino e aprendizagem, nas unidades escolares de Educação Infantil e Ensino Fundamental ou em órgãos da Secretaria Municipal de Educação, incluindo funções de direção pedagógica, gestão escolar, planejamento educacional, coordenação, orientação educacional, supervisão, inspeção, pesquisa, ensino e avaliação;



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

II – Professor: o servidor efetivo ocupante de cargo docente, responsável pela mediação pedagógica e pela condução do processo de ensino e aprendizagem, com a devida habilitação legal e formação específica para atuar nas etapas e modalidades da educação básica;

III – Atividades de Magistério: o conjunto de ações e funções inerentes à prática educacional, abrangendo à docência e as funções técnico-pedagógicas, como planejamento, ensino, avaliação, pesquisa, orientação, coordenação, direção pedagógica, supervisão, gestão escolar entre outras relacionadas à função educativa;

IV – Quadro: o conjunto dos cargos públicos efetivos previstos na estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Educação, necessários à execução das ações de política educacional;

V – Cargo de Magistério: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas aos integrantes do Magistério Público Municipal, caracterizado pelo exercício de atividades educacionais na Rede Pública Municipal de Ensino;

VI – Carreira: o conjunto estruturado de cargos que permite a evolução funcional do servidor, com base em critérios de tempo de serviço, desempenho, formação e qualificação profissional, implicando em alterações remuneratórias;

VII – Classe: subdivisão da carreira, constituída por agrupamentos de cargos com a mesma denominação e atribuições, diferenciados entre si pelo tempo de serviço e aperfeiçoamento profissional, estruturando a progressão horizontal;

VIII – Série de Classe: o conjunto das classes do mesmo grupo ocupacional, dispostas de forma hierárquica e ascendente, formando a linha de promoção funcional do professor ou especialista em educação;

IX – Referência: a posição ocupada pelo servidor na matriz de vencimento, resultante da progressão vertical na carreira, com base na titulação ou habilitação adicional reconhecida, conforme critérios estabelecidos nesta Lei;

X – Nível de Vencimento: a faixa salarial correspondente à referência ocupada pelo servidor dentro da mesma classe, definida pela formação acadêmica e pelas competências profissionais;

XI – Atividades Inerentes à Educação: todas as funções que envolvem o funcionamento do sistema educacional, incluindo a docência, a direção pedagógica, a



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

gestão escolar, o planejamento, o ensino, a avaliação, a orientação, a pesquisa, a coordenação pedagógica, a supervisão e a inspeção educacional.

Art. 4º O Pessoal do Magistério Público Municipal é composto pelas seguintes categorias funcionais:

I – Pessoal Docente;

II – Pessoal Especialista em Educação.

§ 1º Considera-se **Pessoal Docente** o conjunto de professores legalmente habilitados, titulares de cargo efetivo, que atuam nas unidades escolares da Rede Pública Municipal ministrando o ensino sistemático, desenvolvendo atividades de docência, regência de classe, regência em salas de atendimento educacional especializado, salas de leitura e outras práticas pedagógicas diretas.

§ 2º Integra o **Pessoal Especialista em Educação** o profissional do magistério que, com a respectiva qualificação, exerce funções de suporte pedagógico direto ao trabalho docente, em áreas como direção pedagógica, gestão escolar, planejamento educacional, orientação educacional, supervisão, coordenação pedagógica, inspeção e demais atividades de natureza técnico-pedagógica voltadas à gestão educacional.

§ 3º A Carreira do Magistério Público Municipal será estruturada em **cargos de provimento efetivo**, com base nos seguintes princípios:

I – **Qualificação profissional**, expressa por:

- a) Competências e habilidades adequadas ao exercício das funções educacionais;
- b) Formação inicial correspondente à exigência legal do cargo;
- c) Formação continuada permanente, por meio de atualização e aperfeiçoamento técnico-pedagógico;

II – **Promoção funcional baseada na formação profissional e tempo de serviço**, mediante progressão horizontal e vertical, aplicável aos professores e aos especialistas em educação, conforme critérios estabelecidos nesta Lei.



Art. 5º As unidades escolares são os espaços institucionais vinculados à Rede Pública Municipal de Ensino onde se desenvolvem, de forma sistemática, as atividades pedagógicas, administrativas e comunitárias ligadas ao processo educativo, sob a coordenação da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 6º A Carreira do Magistério Público Municipal caracteriza-se pelo exercício de atividades permanentes e essenciais à educação básica, orientadas pelos seguintes fundamentos:

- I** – O pleno desenvolvimento do educando, sua formação integral e preparação para o exercício da cidadania e do pensamento crítico;
- II** – A promoção da gestão democrática e participativa nas unidades escolares e na rede municipal de ensino, nos termos da legislação vigente;
- III** – A garantia de padrão de qualidade da educação, assegurando o acesso, a permanência e o sucesso dos estudantes nos processos de aprendizagem, com base nos saberes científicos, culturais, históricos e sociais;
- IV** – A atuação profissional pautada em princípios éticos, na valorização da diversidade, na equidade e na justiça social;
- V** – O compromisso com políticas educacionais inclusivas, que promovam o respeito à dignidade humana, à pluralidade e ao combate de todas as formas de preconceito, discriminação e exclusão.

TÍTULO II

DO INGRESSO NA CARREIRA E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º O Plano de Cargos, Carreira, Desenvolvimento e Remuneração – PCCDR dos profissionais da educação compreende o Pessoal Docente e o Pessoal Especialista em Educação, cujos cargos serão providos mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme disposto neste Estatuto e no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Cachoeirinha-PE.



Art. 8º A investidura em cargo efetivo da carreira do magistério ocorrerá mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme a natureza e as exigências do cargo, seguida de nomeação e posse, na classe e nível correspondentes à qualificação profissional apresentada no momento do ingresso.

§ 1º É requisito mínimo para investidura no cargo de professor ou especialista em educação a formação em curso de licenciatura plena na área correspondente, nos termos da legislação federal.

§ 2º A nomeação observará rigorosamente a ordem de classificação no concurso público, durante o seu prazo de validade, sendo obrigatória a nomeação dos classificados dentro do número de vagas ofertadas, observados os limites da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 3º O ingresso dar-se-á sempre na referência inicial da classe, com carga horária estabelecida para o regime comum de atividade semanal, conforme edital do concurso.

§ 4º A comprovação da titulação e/ou habilitação exigida é condição indispensável para a nomeação no cargo efetivo.

§ 5º São nulos de pleno direito os atos de provimento que descumprirem as disposições deste artigo, excetuadas as hipóteses legais de contratação temporária, nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, para:

- I** – substituição de profissional afastado temporariamente;
- II** – atendimento de necessidades urgentes e excepcionais do sistema de ensino;
- III** – suprimento de vagas não providas por concurso público, de forma temporária e justificada.

§ 6º O professor ocupante de cargo de provimento efetivo poderá ter acréscimo de carga horária temporária, a fim de atender demandas emergenciais ou transitórias do funcionamento da Rede Pública Municipal de Ensino.



I – O acréscimo de carga horária temporária não gerará direito à incorporação à remuneração permanente, produzindo efeitos exclusivamente enquanto o servidor estiver em efetivo exercício da jornada adicional atribuída;

II – O acréscimo será formalizado mediante ato administrativo específico e contrato temporário interno, com prazo máximo de 01 (um) ano, renovável apenas nos casos legalmente autorizados.

Art. 9º O profissional do magistério nomeado para cargo efetivo estará sujeito a estágio probatório pelo prazo de 03 (três) anos de exercício ininterrupto, nos termos do art. 41 da Constituição da República Federativa do Brasil.

§ 1º Durante o estágio probatório, o profissional será submetido à avaliação obrigatória de desempenho funcional, com base em critérios objetivos definidos em regulamento próprio, considerando, no mínimo, os seguintes fatores:

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Responsabilidade;

IV – Eficiência e produtividade;

V – Comprometimento ético e pedagógico;

VI – Iniciativa e criatividade no exercício da função.

§ 2º O profissional da educação será avaliado a cada 10 (dez) meses, e diante do não atendimento aos requisitos estabelecidos em regulamento, será instaurado processo administrativo, dando ciência ao interessado para que exerça seu direito ao contraditório e ampla defesa, obedecendo ao disposto na Constituição Federal e legislação pertinente.

§ 3º Se no processo administrativo ficar comprovado o não preenchimento das condições exigidas no estágio probatório, o profissional de educação será exonerado ou demitido, se for o caso.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

§ 4º Os servidores readaptados temporariamente em função de natureza diversa ao cargo em que fora nomeado, terão os seus estágios probatórios suspensos e o prazo será retomado após o término da readaptação temporária.

§ 5º A avaliação de desempenho deverá ser concluída até dois meses antes do término do estágio probatório e submetida à homologação da autoridade competente, sendo condição para aquisição da estabilidade funcional, sem prejuízo da continuidade do acompanhamento funcional do servidor.

§ 6º As licenças de saúde que não excederem 30 (trinta) dias corridos ou intercalados, por semestre, não suspenderão o estágio probatório.

§ 7º O servidor em estágio probatório poderá exercer cargos de provimento em comissão, quando se tratar de função ou cargo comissionado diretamente relacionado ao exercício de atividades pedagógicas ou de natureza técnico-educacional, no âmbito da Rede Pública Municipal de Ensino, desde que respeitados os princípios da legalidade, eficiência e interesse público.

§ 8º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as seguintes licenças, conforme legislação vigente:

- I – Por motivo de doença em pessoa da família;
- II – Para tratamento de saúde;
- III – Em razão de maternidade, paternidade ou adoção;
- IV – Por falecimento de cônjuge, companheiro (a), pais, filhos ou dependentes legais;
- V – Por casamento ou união estável registrada;
- VI – Para cumprimento de serviço militar obrigatório;
- VII – Para o exercício de mandato eletivo.

§ 9º Adquirida à estabilidade, o servidor será submetido à avaliação permanente de desempenho funcional, com base nos critérios estabelecidos nesta Lei, visando à progressão na carreira, à qualificação do serviço público e à melhoria dos resultados da aprendizagem.



§ 10º O servidor ocupante de cargo efetivo em estágio probatório somente perderá o cargo mediante prévio processo administrativo, assegurados o contraditório, a ampla defesa e o direito à produção de provas.

Art. 10. Os integrantes do quadro do magistério serão submetidos a avaliações de desempenho, para fins de avanço horizontal, a cada dois anos após sua efetivação no cargo, nos termos do regulamento de que trata o § 1.º do artigo anterior, que incluirá obrigatoriamente parâmetros de qualidade do exercício profissional.

Art. 11. Comprovada a existência de vagas no quadro do magistério e a indisponibilidade de candidatos anteriormente aprovados, realizar-se-á, obrigatoriamente, concurso público de ingresso.

Art. 12. Admitir-se-á a realização de seleção pública simplificada, em caráter excepcional e temporário, para suprir necessidades emergenciais da Rede Pública Municipal de Ensino, desde que devidamente justificadas pela autoridade competente e autorizadas por legislação específica.

Parágrafo único. A seleção prevista no caput será admitida exclusivamente nas seguintes hipóteses:

I – provimento temporário de vagas decorrentes de afastamentos legais, como licenças médicas, maternidade, paternidade, afastamentos para qualificação, entre outros, desde que previstos em lei;

II – substituição emergencial de profissionais efetivos, quando não houver cadastro de reserva vigente oriundo de concurso público em validade;

III – atendimento a programas e projetos específicos da área da educação, com financiamento temporário, mediante autorização legal e previsão orçamentária específica;

IV – contratação temporária para suprir insuficiência de quadros quando não houver viabilidade de realização de concurso público em tempo hábil, até a sua realização.



Art.13. O exercício do magistério exige, como qualificação mínima, a seguinte formação:

- I** – Normal Superior, Licenciatura Plena em Pedagogia, para a Educação Infantil, Ensino Fundamental de 1º ao 5º Ano e Educação de Jovens e Adultos;
- II** – Superior ao nível de graduação específica para Ensino Fundamental do 6º ao 9º Ano e Educação de Jovens e Adultos;
- III** – Superior, em licenciatura Plena em Pedagogia e complementação em estudos adicionais específicos, ou especialização específica para atuar em turmas de Educação Especial nos termos da lei.

§ 1º Nível médio, na modalidade Magistério/Normal, para a docência na Educação Infantil ou Ensino fundamental, será considerado extinto quando ocorrer a sua vacância, assegurando-se a seus ocupantes todos os direitos e vantagens estabelecidos.

§ 2º Para o exercício das atividades de gestão escolar, planejamento, acompanhamento, supervisão, orientação, apoio pedagógico, direção pedagógica, coordenação, inspeção e outras similares no campo da educação, exigir-se-á, como qualificação mínima, a formação em curso de graduação superior, conforme incisos I e II deste artigo.

TÍTULO II DA CARREIRA

CAPÍTULO I DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO

Seção I DA ESTRUTURA DA CARREIRA E DOS CARGOS

Art. 14. A estrutura da Carreira do Magistério Público Municipal compreende os seguintes cargos efetivos:



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

I – Professor (PD): profissional responsável pela docência direta, atuando na Educação Infantil, Ensino Fundamental e Educação de Jovens e Adultos, de acordo com habilitação e área de atuação, conforme descrito nos Anexos I e II desta Lei;

II – Especialista em Educação (PEE): profissional responsável por atividades de suporte pedagógico à docência, como gestão escolar, coordenação pedagógica, direção pedagógica, orientação educacional e supervisão, entre outras funções técnico-pedagógicas, conforme descrito nos **Anexos I-A e II-A.**

Parágrafo único. Os ocupantes dos cargos descritos neste artigo compõem grupos ocupacionais distintos e são organizados em séries de classes conforme a formação profissional exigida para ingresso e desenvolvimento na carreira.

Art. 15. Os cargos de docente e especialista em educação de que trata esta lei são agrupados nas seguintes séries de classes, conforme a formação profissional exigida:

I -Classe A- integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino médio, na modalidade Magistério/Normal Médio;

II- Classe B- integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena;

III- Classe C- integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena, com especialização na área específica (LATO SENSU);

IV- Classe D- integrada pelos profissionais licenciados em curso superior com mestrado;

V- Classe E- integrada pelos profissionais licenciados em curso superior com doutorado.

§ 1º O docente aprovado em concurso assumirá o cargo, por ordem de classificação, na Classe correspondente à sua Habilitação, nos termos do caput deste artigo.

§ 2º O docente Classe A, item I, deste artigo, atuará exclusivamente na Educação Infantil.

Art. 16. Cada Classe é composta de dez referências, sendo que a primeira corresponde ao vencimento inicial da classe e as demais correspondem aos avanços diagonais previstos nesta



Lei.

Art. 17. As atribuições e características de cada classe estão especificadas nos anexos desta Lei.

Parágrafo único. As especificações de cada Classe compreendem, além de outros, os seguintes elementos: denominação, código, habilitação específica, carga horária semanal e linha de promoção.

Seção II

DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA (AVANÇO FUNCIONAL)

Art. 18. O desenvolvimento do profissional da educação na carreira ocorrerá mediante duas modalidades de promoção:

- I- Avanço Vertical por habilitação;
- II- Avanço Horizontal por merecimento.

Art. 19. A progressão vertical por titulação consiste na elevação do profissional da educação para uma classe superior de habilitação, conforme estabelecido nesta Lei, mantida a referência de vencimento anteriormente ocupada.

§ 1º A progressão vertical será concedida a requerimento do servidor, protocolado junto à Secretaria Municipal de Educação e encaminhado à Comissão Permanente de Avaliação, instituída por ato do Executivo Municipal.

§ 2º O pedido será instruído com documentação comprobatória da nova titulação ou habilitação exigida para a classe pleiteada, expedida por instituição legalmente reconhecida, conforme legislação vigente.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

§ 3º A progressão vertical produzirá efeitos a partir da data do protocolo do requerimento, desde que deferido o pedido após análise formal e aprovação pela Comissão.

§ 4º A Comissão de Avaliação deverá emitir parecer fundamentado em até 60 (sessenta) dias, prorrogável por igual período, justificadamente, sendo a decisão final de competência da autoridade competente do Poder Executivo.

Art. 20. A progressão horizontal por merecimento consiste no avanço do profissional da educação para a referência de vencimento imediatamente superior, dentro da mesma classe, observado o interstício mínimo de 02 (dois) anos de efetivo exercício funcional na referência anterior.

§ 1º Para fins desta Lei, considera-se merecimento o reconhecimento pelo fiel cumprimento dos deveres funcionais, pela contínua dedicação ao serviço público educacional e pelo investimento permanente na formação e aperfeiçoamento profissional.

§ 2º Serão considerados os seguintes fatores para concessão da progressão por merecimento:

I – Desempenho profissional, avaliado por meio de instrumento próprio, com análise dos seguintes aspectos:

- a) Assiduidade;
- b) Pontualidade;
- c) Eficiência;
- d) Iniciativa;
- e) Responsabilidade;
- f) Disciplina;
- g) Relacionamento interpessoal.

II - Tempo de efetivo exercício, avaliado por meio de pontuação atribuída a cada semestre de atuação no cargo, com dedicação à Rede Pública Municipal de Ensino;



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

III - Formação profissional, pontuada pela participação em cursos de formação continuada, estudos complementares, congressos, seminários, simpósios e eventos educacionais relacionados à área de atuação;

IV - Produção intelectual e científica, pontuada pela autoria de publicações em periódicos, livros, materiais didáticos ou trabalhos apresentados em congressos e eventos acadêmicos.

§ 3º A avaliação da vida funcional para progressão por merecimento será realizada por uma Comissão de Avaliação de Desempenho, composta por 05 (cinco) membros efetivos da Rede Municipal de Ensino, sendo:

I - 03 (três) eleitos entre os pares da unidade escolar ou administrativa;

II - 02 (dois) indicados pela Secretaria Municipal de Educação, que também coordenará os trabalhos da comissão.

§ 4º Para efeito de progressão, o servidor deverá acumular, no mínimo, 70 (setenta) créditos, conforme a Tabela de Créditos constante no Anexo IV desta Lei, podendo alcançar, em cada ciclo de avaliação, até 03 (três) referências horizontais, respeitadas a análise técnica e a disponibilidade orçamentária.

§ 5º A cada 120 (cento e vinte) horas de formação continuada, comprovadamente realizadas na área de atuação, corresponderá o equivalente a 70 (setenta) créditos. Os critérios adicionais de pontuação, validação de cursos e regularidade da avaliação serão regulamentados por ato normativo da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 21. As promoções na carreira do magistério serão processadas de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos em regulamento específico, a ser elaborado e aprovado pela Secretaria Municipal de Educação, respeitadas as diretrizes previstas nesta Lei.

Seção III

DO PLANO DE CARREIRA, CARGOS E REMUNERAÇÃO.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

Art. 22. O Plano de Cargos, Carreira, Desenvolvimento e Remuneração – PCCDR dos Profissionais da Educação é composto por dois grupos ocupacionais, com suas respectivas características, atribuições e estrutura de vencimentos, conforme definidos nos Anexos desta Lei:

I – Grupo Ocupacional do Pessoal Docente (PD): composto por professores que exercem atividades de docência direta na Rede Pública Municipal de Ensino, conforme descrito nos Anexos I e II;

II – Grupo Ocupacional dos Especialistas em Educação (PEE): composto por profissionais que atuam em funções de suporte pedagógico à docência, como coordenação pedagógica, supervisão, orientação educacional, direção pedagógica e gestão escolar, conforme descrito nos Anexos I-A e II-A.

Art. 23. Os cargos e classes que compõem o Plano de Carreira são organizados em tabelas de vencimento distintas, respeitando os seguintes critérios:

- I** – Grau de habilitação ou titulação do profissional;
- II** – complexidade e responsabilidade das atribuições exercidas;
- III** – carga horária semanal de trabalho;
- IV** – regime jurídico e vínculo funcional do servidor.

Parágrafo único. A estrutura da tabela de vencimentos deverá assegurar, entre as classes, uma diferenciação remuneratória compatível com a titulação exigida e o princípio da valorização profissional previsto na legislação federal.

Art. 24. As atividades de natureza administrativa, de apoio, serviços auxiliares e operacionais, não específicas do magistério, mas indispensáveis ao funcionamento das unidades escolares e demais órgãos da rede municipal de ensino serão desempenhadas por servidores pertencentes ao Quadro Geral do Poder Executivo, vinculados à Secretaria Municipal de Educação.



Parágrafo único. O quantitativo e a lotação desses servidores deverão atender às necessidades reais das unidades escolares e administrativas, observando os princípios da razoabilidade, da eficiência e da legalidade administrativa.

Art. 25. O plano de vencimentos dos profissionais do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino, docentes e especialistas em educação, observará a Tabela de Classificação de Cargos e Vencimentos, constante dos Anexos I (Pessoal Docente) e I-A (Pessoal Especialista), respeitando os seguintes critérios de valorização progressiva por titulação:

- I** – o vencimento inicial da **Classe A** não poderá ser inferior ao Piso Salarial Nacional Profissional do Magistério, fixado por legislação federal vigente para jornada de 40 (quarenta) horas semanais ou proporcionais, nos termos da Lei Federal nº 11.738/2008;
- II** – o vencimento inicial da **Classe B** corresponderá ao valor da Classe A, acrescido de **8% (oito por cento)**;
- III** – o vencimento inicial da **Classe C** corresponderá ao valor da Classe B, acrescido de **8% (oito por cento)**;
- IV** – o vencimento inicial da **Classe D** corresponderá ao valor da Classe C, acrescido de **8% (oito por cento)**;
- V** – o vencimento inicial da **Classe E** corresponderá ao valor da Classe D, acrescido de **10% (dez por cento)**.

§1º Os vencimentos dos servidores ocupantes do cargo de **Especialista em Educação** não poderão ser inferiores ao valor do Piso Salarial Nacional previsto no inciso I deste artigo, sendo facultativo o pagamento das gratificações específicas regulamentadas por ato do Poder Executivo, conforme previsto nos arts. 28 e 29 desta Lei.

§2º **Por vencimento básico:** valor estabelecido para cada referência de classe, correspondente à remuneração fixa do cargo, excluídas quaisquer vantagens pecuniárias adicionais, como gratificações, adicionais, retribuições e outras parcelas remuneratórias de natureza transitória ou eventual;

§3º **Por referência:** nível de progressão horizontal dentro de cada **Classe**, numerado de 01 (um) a 10 (dez), conforme o art. 16 desta Lei, representando os avanços funcionais por mérito,



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

conforme critérios estabelecidos na Seção II deste Plano, conforme organizada em tabela do Anexo V.

Art. 26. Para os efeitos desta Lei, aplicam-se as seguintes definições:

I – Vencimento inicial: valor estabelecido para o ingresso na carreira do magistério, correspondente à Referência 01 (um) de cada Classe, conforme a titulação exigida;

II – Vencimento básico: valor fixado para cada referência dentro da Classe, correspondente à retribuição pecuniária base do cargo efetivo, excluídas quaisquer gratificações, adicionais ou vantagens de natureza transitória;

III – Referência: cada nível de progressão horizontal, numerado de 01 (um) a 10 (dez), dentro de uma mesma Classe, representando os avanços funcionais por mérito e tempo de serviço, conforme critérios estabelecidos nesta Lei.

Seção IV DAS FUNÇÕES

Art. 27. A atribuição de encargo específico ao profissional da educação integrante do Quadro do Magistério corresponderá ao exercício das seguintes funções de natureza pedagógica e/ou administrativa:

I – Diretor Pedagógico;

II – Orientador Educacional;

III – Coordenador Pedagógico;

IV – Supervisor Pedagógico;

V – Gestor de Unidade Escolar;

VI – Gestor Adjunto de Unidade Escolar.

§ 1º O profissional do magistério em estágio probatório poderá ser designado para exercer cargo comissionado ou função de confiança relacionada ao magistério.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

§ 2º As funções previstas nos incisos I a VI serão designadas por ato do **Chefe do Poder Executivo Municipal, mediante indicação da Secretaria Municipal de Educação,** observando-se critérios de **formação, perfil técnico-pedagógico e experiência profissional.**

§ 3º Para o exercício das funções de Gestor de Unidade Escolar e Gestor Adjunto de Unidade Escolar, será obrigatória a aprovação em processo seletivo interno, a ser regulamentado por edital próprio, com publicidade e critérios objetivos, observadas as seguintes exigências mínimas:

I – Ser habilitado em curso de graduação em pedagogia, ou em licenciatura plena em qualquer área com cursos em gestão escolar ou administração de sistemas de ensino, garantida, nesta formação, a base nacional comum, conforme estabelece o artigo 64 da Lei 9.394/1996;

II- Ser do quadro efetivo, contratado de profissionais de educação do Município ou profissionais do magistério de outros entes federados que estejam em efetivo exercício no município por permuta ou cessão temporária;

III- Ter experiência docente mínima ou técnico-educacional, de 03 (três) anos é pré-requisito para as atividades da função de Gestor escolar e Gestor escolar adjunto conforme artigo 67, § 1º da Lei nº 9.394/1996;

IV- Não ter sofrido sanção em virtude de processo administrativo disciplinar nos 3 (três) últimos anos anteriores à data do pleito;

V- Não ocupar cargos eletivos;

VI- Estar adimplente com as prestações de contas relacionadas com os recursos financeiros repassados pelo Ministério de Educação (MEC) e o Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação (FNDE); e.

VII- Ter disponibilidade para o cumprimento da carga horária integral, distribuída em todos os turnos de funcionamento da escola.

§ 4º O processo seletivo previsto no parágrafo anterior deverá compreender as seguintes etapas:

I- Avaliação de currículo que atenda aos critérios técnicos de formação, experiência profissional;



II- Avaliação de um Plano de Gestão elaborado dentro dos padrões estabelecidos no edital de seleção; e

III- Defesa do Plano de Gestão perante comissão avaliadora criada por Ato do Poder Executivo Municipal para este fim.

§ 5º A referida avaliação obedecerá aos mesmos critérios tanto para a função de Gestor Escolar quanto para a função Gestor Escolar Adjunto, e a inscrição deverá ser específica para cada função e por unidade de ensino escolhida.

§ 6º A nomeação para a função de Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto de instituições de ensino, só será efetivada através de designação do Chefe do Poder Executivo Municipal, a partir da análise da lista de candidatos aprovados por escola, em ordem decrescente de classificação, considerando mérito e desempenho dos candidatos no processo seletivo.

§ 7º A posse dos Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto dar-se-á em data estabelecida no cronograma, em local a ser definido e divulgado via e-mail, indicado na inscrição, e na página da Secretaria de Educação e Esportes.

§ 8º Serão disponibilizadas vagas para Gestores de Unidades Escolares, sendo um Gestor Adjunto Escolar para a unidade de grande porte, conforme a classificação das escolas municipais a seguir:

I – Escolas de Pequeno Porte (até 100 alunos) com um Gestor escolar por unidade.

II – Escolas de Porte Intermediário (101 a 300 alunos) com um Gestor escolar por unidade

III – Escola Porte Médio (301 a 500 alunos) com um Gestor escolar por unidade.

IV – Escola de Porte Grande (acima de 500 alunos) com um Gestor escolar e um Gestor adjunto por unidade:

Art. 27–A. Fica estabelecido que os Gestores de Unidades Escolares recebam uma gratificação de 5% a 15% sobre o valor de seus vencimentos, conforme o porte da escola, de acordo com a seguinte tabela:



Pequeno Porte (até 100 alunos)	Gratificação de 5% sobre o valor dos vencimentos.
Porte Intermediário (101 a 300 alunos)	Gratificação: 10% sobre o valor dos vencimentos.
Porte Médio (301 a 500 alunos)	Gratificação: 12% sobre o valor dos vencimentos
Porte Grande (acima de 500 alunos)	Gratificação: 15% sobre o valor dos vencimentos

Art. 27-B. Será criada uma Comissão Municipal, por portaria do Prefeito do Município, para atuar no processo seletivo.

Parágrafo único. A Comissão Municipal, no âmbito da Secretaria de Educação coordenará o processo de seleção para a função de Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto, com a competência de orientar, acompanhar e avaliar de acordo com orientações emanadas pela Secretaria de Educação.

Art. 27-C. A apresentação do Plano de Gestão realizar-se-á em dia e horário, previamente estabelecidos pela Comissão Municipal, com base no cronograma previsto pela Secretaria Municipal de Educação, conforme Edital a ser publicado pelo Poder Executivo Municipal e Secretaria Municipal de Educação.

Art. 27-D. O mandato para exercer a função de Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto será por um período de 01 (um) ano, permitida a recondução, por igual período, após avaliação do desempenho.

Parágrafo único: É condição para ser reconduzido a função de Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto, no âmbito das instituições de ensino públicas municipais apresentar o Plano de Gestão Escolar, para o período referente ao mandato pretendido, pautado nos indicadores de resultados de IDEB e SAEPE.

Art. 27-E. Na vacância da função de Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto, o Secretário de Educação designará Gestor *pro tempore*, a partir da lista dos classificados em processo seletivo.

Parágrafo único: Ocorrerá vacância da função de Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto:



I- Pelo término do período a que se refere o art. 10º;

II- Por renúncia;

III- Por aposentadoria;

IV- Por falecimento; e

V- Por dispensa.

Art. 27-F. O Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto, no exercício de suas funções, terá seu desempenho acompanhado e avaliado pela Secretaria de Educação e Comissão, com base nos indicadores de gestão e de eficiência estabelecidos pela Secretaria de Educação.

§ 1º. O processo e a metodologia a serem utilizados pela Comissão para avaliar o desempenho dos Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto terá como base 10 indicadores sistematizados pela Diretoria de Ensino.

§ 2º A relação dos indicadores será disponibilizada em ato normativo próprio, expedido pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 27-G. O Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto, depois de designado, deverá assegurar o cumprimento de todas as diretrizes emanadas da Secretaria de Educação.

Parágrafo único: O Gestor Escolar e Gestor Escolar Adjunto que descumprir as diretrizes da Secretaria de Educação, constatado por meio de Relatório Circunstanciado da equipe da Diretoria de Ensino ou da Comissão instituída para esse fim, aprovado pelo Secretário de Educação, será dispensado da função por ato do Poder Executivo do Município.

Seção V

DAS VANTAGENS FUNCIONAIS

Art. 28. Os profissionais da educação, integrantes do Quadro do Magistério da Rede Pública Municipal de Ensino de Cachoeirinha-PE, farão jus às seguintes vantagens remuneratórias,



desde que devidamente instituídas e regulamentadas por ato normativo próprio do Poder Executivo Municipal, observados os critérios definidos nesta Lei.

Parágrafo único. São consideradas vantagens específicas do exercício do magistério, passíveis de gratificação funcional:

- I** – Pelo exercício da função de Gestor de Unidade Escolar;
- II** – Pelo exercício das funções de Direção Pedagógica, Coordenação Pedagógica, Supervisão ou Orientação Educacional;
- III** – Pela atuação como docente em turmas ou classes de Educação Especial, na forma da legislação vigente;
- IV** – pela atuação em unidades escolares situadas em áreas classificadas como de difícil acesso, conforme regulamentação expedida pela Secretaria Municipal de Educação;
- V** – pela percepção de adicional por tempo de serviço, conforme critérios e percentuais estabelecidos nesta Lei.

Art. 29. As funções gratificadas do magistério, Código - FG-M, não gera quaisquer direitos de incorporação salarial, para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. As gratificações de que trata o caput deste artigo, quando no tempo integral, poderão ser atribuídas em até 100% (cem por cento), e serão regulamentadas pelo Executivo Municipal.

Art. 30. A gratificação prevista no art. 28, parágrafo único, inciso IV, será concedida aos profissionais da educação quando deslocados para o exercício de suas funções em local de difícil acesso e conforme Anexo VI tabela de gratificação por difícil acesso, revisada anualmente, parte integrante desta Lei, não gerando quaisquer direitos de incorporação salarial, para todos os efeitos legais.

Art. 31. A todo integrante do Plano de Cargos, Carreira, Desenvolvimento e Remuneração – PCCDR será concedido adicional por tempo de serviço, à base de 2% (dois por cento) por quinquênio de serviço público efetivo, incidente sobre o vencimento de base da classe em que



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

ocupa, limitado a 12% (doze por cento), conforme tabela organizada no Anexo VIII.

§ 1º O servidor fará jus ao adicional a partir do mês que completar o quinquênio.

§ 2º O servidor que exercer cumulativamente cargos, terá direito aos adicionais por tempo de serviço, isoladamente, referentes a cada cargo.

§ 3º Em regime de acumulação, é vedado contar tempo de um dos cargos para reconhecer direitos ou vantagens em outro.

§ 4º Na concessão do adicional por tempo de serviço, não será computado o tempo de serviço de ex-servidor, seja no regime estatutário, seja no celetista.

Art. 32. O docente ou especialista em educação, nomeado para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança, poderá optar por:

- I – Receber a remuneração correspondente ao cargo em comissão; ou
- II – Manter o vencimento e as vantagens do seu cargo efetivo, acrescido da gratificação estabelecida para o cargo em comissão, conforme percentuais definidos em lei municipal ou regulamento específico.

Parágrafo único. A opção prevista no caput não implicará prejuízo à situação funcional do servidor, assegurada a contagem de tempo de serviço para todos os fins legais, inclusive progressão funcional, aposentadoria e demais direitos previstos nesta Lei.

CAPÍTULO II

DA JORNADA DE TRABALHO, DA HORA-ATIVIDADE E DO APERFEIÇOAMENTO

Seção I –

Da Jornada de Trabalho e da Hora-Atividade



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

Art. 33. A jornada de trabalho dos docentes poderá ser de até 40 (quarenta) horas semanais por vínculo, devendo incluir o cumprimento de hora-atividade, esta correspondente a 1/3 (um terço) da jornada total, em conformidade com o disposto na Lei Federal nº 11.738/2008.

Parágrafo único. A jornada semanal e mensal será organizada nas seguintes modalidades:

I – Regime comum de atividade semanal e mensal:

- a) Professor I – Educação Infantil, Anos Iniciais (1º ao 5º ano do Ensino Fundamental), Educação Inclusiva e Educação de Jovens e Adultos – Anos Iniciais: a carga horária é de 188 (cento e oitenta e oito) horas-aula mensais, sendo 25 (vinte e cinco) horas-aula semanais de trabalho direto com estudantes, correspondendo a 125 (cento e vinte e cinco) horas-aula mensais, acrescidas de 1/3 (um terço) de aula-atividade, equivalente a 63 (sessenta e três) horas-aula mensais, destinadas a planejamento, estudos, formação continuada e demais atividades pedagógicas.
- b) Professor II – Componente Curricular Específico (História, Geografia, Arte, Música, Matemática, Educação Física, Língua Portuguesa, Língua Inglesa e Ciências): a carga horária é de 200 (duzentas) horas-aula mensais, sendo 26 (vinte e seis) horas-aula semanais de trabalho direto com estudantes, acrescidas de 1/3 (um terço) de aula-atividade, equivalente a 70 (setenta) horas-aula mensais, destinadas a planejamento, estudos, formação continuada e demais atividades pedagógicas.

II – Regime especial de atividade semanal.

§ 1º O regime especial de atividade semanal, previsto no inciso II deste artigo, consiste na ampliação da carga horária do profissional do magistério municipal, com fundamento na carência identificada nas Unidades Escolares e observando os seguintes requisitos:

- I - Mediante ato da Administração Pública, considerando critérios de conveniência, oportunidade e necessidade do serviço;



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

II - Pelo prazo máximo de 2 (dois) anos, prorrogável por igual período, mediante justificativa formal;

III - Conforme critérios a serem estabelecidos em regulamento específico, a ser editado no prazo de 90 (noventa) dias, contados da data de promulgação desta Lei.

§ 2º Para os efeitos desta Lei, entende-se por ampliação de carga horária o número de horas semanais de trabalho a serem atribuídas ao profissional do magistério além da jornada correspondente ao cargo efetivo de provimento inicial, sem que isso implique em criação de novo vínculo estatutário ou efetivação automática da carga horária ampliada.

§ 3º O regime especial de atividade semanal, previsto no inciso II deste artigo, também poderá ser aplicado aos profissionais do magistério lotados em Escolas de Tempo Integral.

§ 4º A ampliação de carga horária de que tratam os parágrafos anteriores não se incorpora, em nenhuma hipótese, à jornada regular do cargo efetivo, não gera estabilidade, tampouco repercutirá para fins de aposentadoria, vantagens pessoais ou quaisquer outros direitos, podendo, a qualquer tempo, ser reestabelecida a carga-horária base.

§ 5º A carga horária semanal máxima por vínculo é de 40 (quarenta) horas-aula, incluídas as horas destinadas à hora-atividade, sendo permitidos até dois vínculos efetivos por profissional, conforme a legislação estabelecida para os profissionais do magistério público municipal, excetuando-se o disposto no § 1º deste artigo, relativo ao regime especial de atividade.

I – Hora-aula: Considera-se hora-aula toda e qualquer atividade docente programada e prevista na proposta pedagógica da escola, com frequência exigível dos estudantes e efetiva atuação de professores habilitados, realizada em sala de aula ou em espaços pedagógicos apropriados ao processo de ensino e aprendizagem.

II – Hora-atividade: Corresponde a 1/3 (um terço) da jornada máxima de trabalho docente, sendo destinada a:

- a) Planejamento e avaliação do trabalho pedagógico,



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

- b) Colaboração com a gestão escolar,
- c) Reuniões pedagógicas,
- d) Articulação com a comunidade, e
- e) Participação em processos de formação continuada em consonância com a proposta pedagógica da unidade escolar.

III- A hora-atividade será cumprida da seguinte forma:

- a) 50% (cinquenta por cento) deverá ser realizada na Unidade Escolar de atuação do professor, prioritariamente em Formações Continuadas em Rede e atividades coletivas;
- b) Os outros 50% (cinquenta por cento) poderão ser realizados em local de livre escolha do docente, incluindo seu domicílio, respeitado o princípio da responsabilidade profissional.

Parágrafo único: Para os efeitos desta Lei, considera-se que 1 (uma) hora de efetivo trabalho escolar corresponde a 50 (cinquenta) minutos, independentemente da etapa e modalidade.

Art. 34. A hora-atividade, integrante da jornada de trabalho docente, corresponderá a 1/3 (um terço) da carga horária semanal prevista para o exercício do magistério, conforme tabela constante no Anexo VII.

§ 1º Para o professor cuja jornada for de 40 (quarenta) horas semanais, o cálculo da hora-atividade será baseado no percentual definido no caput deste artigo.

§ 2º Jornadas de trabalho entre 20 (vinte) e 40 (quarenta) horas semanais observarão a mesma proporção entre horas-aula e horas-atividade, conforme tabela do Anexo VII.

§ 3º Terão direito à hora-atividade:

I – os profissionais que exercerem atividades de docência;



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

II – os profissionais readaptados, professores designados para atuar em atendimento educacional especializado (AEE) ou em salas de leitura, desde que lotados e em efetivo exercício de suas funções pedagógicas na rede municipal de ensino.

Art. 35. A forma de realização da hora-atividade, conforme o previsto no art. 33 será definido na proposta pedagógica de cada unidade escolar, observando as diretrizes estabelecidas pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO II DO APERFEIÇOAMENTO CONTINUADO

Art. 36. O Município obriga-se a garantir a participação de todos os profissionais de educação da rede pública municipal em cursos e programas de aperfeiçoamento continuado, com carga horária mínima anual de 120 (cento e vinte) horas, ofertados gratuitamente e específicos para a área de Educação.

§ 1º O docente, desde que esteja em efetivo exercício de suas atividades em sala de aula, fará jus a um incentivo mensal correspondente a 8% (oito por cento) sobre o seu vencimento base, destinado ao reconhecimento do aperfeiçoamento profissional.

§ 2º Para a concessão e manutenção do referido incentivo, o profissional deverá comprovar, ao final do ano letivo, a participação e aprovação em cursos ou programas de aperfeiçoamento continuado (não oferecidos pelo município) que totalizem, no mínimo, 160 (cento e sessenta) horas anuais, mediante apresentação de certificados ou declarações oficiais emitidas pelas instituições responsáveis.

§ 3º Caso o docente não comprove o cumprimento da carga horária mínima de aperfeiçoamento continuado no período anual, ficará suspenso o pagamento do incentivo correspondente até que regularize sua situação, podendo ser restabelecido mediante comprovação posterior.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

§ 4º A carga horária relativa ao aperfeiçoamento continuado poderá ser contabilizada cumulativamente em programas, cursos, oficinas, seminários, congressos e outras atividades reconhecidas pela Secretaria Municipal de Educação e Esportes, desde que estejam relacionadas à área educacional.

CAPÍTULO III DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 37. Compete ao Poder Executivo determinar a oportunidade, a forma e o processo de realização de concurso público para provimento dos cargos do Quadro Próprio do Magistério, o pessoal docente.

Art. 38. O edital do concurso público, publicado com a devida antecedência e ampla publicidade, deverá conter, entre outros elementos considerados pertinentes:

- I** – a idade mínima exigida para investidura no cargo, nos termos da legislação vigente;
- II** – a carga horária semanal prevista para o exercício do cargo;
- III** – a habilitação ou titulação mínima exigida, conforme o regulamento do Plano de Cargos, Carreira, Desenvolvimento e Remuneração – PCCDR;
- IV** – a referência e classe de ingresso na estrutura da carreira;
- V** – o número de vagas ofertadas para cada cargo ou área de atuação;
- VI** – o prazo de validade do concurso público, que não poderá exceder dois anos, prorrogável uma única vez por igual período, nos termos do art. 37, inciso III, da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV DA NOMEAÇÃO, DA POSSE E DO EXERCÍCIO

Art 39. A nomeação far-se-á, em caráter efetivo, nos casos de provimento mediante concurso de provas e títulos, obedecida rigorosamente a ordem de classificação, o número de vagas



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

existente e o prazo de sua validade, e será usada para a referência inicial da classe correspondente a habilitação apresentada.

Art. 40. Os candidatos que obtiverem classificação até o limite do número de cargos vagos, cujo provimento seja objeto de concurso, serão chamados pela Administração Pública Municipal, mediante edital, para prestarem serviços em estabelecimento de ensino a ser determinado pelo Poder Público Municipal, até o momento de obterem lotação através de concurso específico, na ordem da respectiva classificação.

Parágrafo único. A falta de escolha na data determinada ou o pedido de sustação, sem justificativa, implicará na renúncia da faculdade de que trata o presente artigo.

Art. 41. Após o ato de nomeação, publicado em Diário Oficial, será dada a posse ao pessoal docente.

Art. 42. A autoridade competente para dar posse é o Chefe do Poder Executivo.

Art. 43. Tem-se por empossado o docente após assinatura de um termo em que conste o ato que o nomeou e o compromisso de fiel cumprimento dos deveres e atribuições.

Parágrafo único. É essencial, para a validade do Termo, que ele seja assinado pelo nomeado e pela autoridade que der posse, a qual verificará, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições legais para a investidura.

CAPÍTULO V DAS MUTAÇÕES FUNCIONAIS

Seção I DA TRANSFERÊNCIA

Art 44. A transferência é a passagem do ocupante do cargo do Quadro do Magistério Municipal de uma para outra atividade no mesmo ou em outro grupo ocupacional com o mesmo nível de vencimentos.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

§ 1º Só se permite transferência quando houver vaga remanescente de promoções por acesso, precedida essa de concurso de provas e títulos, cujo prazo de validade ainda não tenha expirado.

§ 2º Quando houver mais de uma solicitação de transferência para a mesma função, a escolha será feita por meio da contagem de tempo de serviço no Magistério Municipal. Em caso de empate, considerar-se-á a maior habilitação e, finalmente, a idade.

§ 3º Atendidas às exigências dos parágrafos anteriores, cumulativamente com as de habilitação e qualificação, poderá haver transferência de docente, ou especialista em educação, de função de docente para função de especialista, ou vice-versa.

Art. 45. O tempo de serviço do docente ou especialista em educação transferido, nos termos do artigo anterior, é computado na nova situação para todos os efeitos legais.

Seção II DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 46. Pode haver substituição quando o titular do cargo de docente entrar em gozo de licença ou interromper o exercício por prazo superior a 15 (quinze) dias.

Art. 47. Os servidores investidos em cargo ou função de direção ou chefia terão substitutos previamente designados pelo dirigente máximo do órgão.

§ 1º A substituição depende de ato do Secretário Municipal de Educação, dando direito, durante seu exercício, aos vencimentos fixados em lei, e durará enquanto subsistentes os motivos que a determinaram.

§ 2º Apenas em caso de estrita necessidade administrativa a substituição poderá ser feita por meio de concessão de serviço extraordinário, temporário e eventual, ou de contratação por prazo determinado de docente substituto, a qual será regulamentada por ato próprio.

§ 3º O substituto assumirá automática e cumulativamente, sem prejuízo do cargo que ocupa, o exercício do cargo ou função de direção nos afastamentos ou impedimentos legais ou regulares



do titular.

SEÇÃO III A REMOÇÃO

Art. 48. Processo de remoção é a movimentação dos profissionais do magistério de uma para outra instituição educacional na rede municipal de ensino, sem que se modifique sua situação funcional.

Art. 49. 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 a pedido, aquela destinada a atender prioritariamente interesses dos profissionais do magistério e realizar-se-á no início do período letivo, por ato do Dirigente da Educação Municipal entre os membros do magistério ocupantes de cargos da mesma natureza.

Art. 50. 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.

TÍTULO III



CAPÍTULO I DA LICENÇA ESPECIAL

Art. 51. Fica concedida Licença Especial de 180 (cento e oitenta) dias em cada período de 10 (dez) anos de efetivo exercício no Magistério Municipal.

Parágrafo único. A concessão da licença especial obedecerá a critérios estabelecidos em regulamento próprio.

CAPÍTULO II DA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO

Art 52. Na contagem do tempo de serviço, para todos os efeitos legais, serão computados como efetivo exercício, além dos casos já previstos em Lei, os afastamentos em virtude de licença especial.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS, RECESSO, FÉRIAS, FALTAS, READAPTAÇÃO, GESTÃO DEMOCRÁTICA E TRANSITÓRIAS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 53. O Dia do Professor — 15 de outubro — será assinalado com comemorações que proporcionem a confraternização dos servidores do magistério, sempre que possível com o apoio do Poder Público à entidade de classe.

Art. 54. O Município poderá conceder aos profissionais da educação, além dos já previstos em lei, os seguintes incentivos funcionais:

- I- Prêmios em decorrência do desenvolvimento de projetos, trabalhos pedagógicos e inventos, considerados de real valor para a elevação da qualidade de ensino;



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

II- Concessão de medalhas e diplomas de Honra ao Mérito, condecoração e elogio por relevantes serviços prestados à Educação.

Art. 55. O Município assegurará o cumprimento das seguintes normas e diretrizes nacionais:

I – a Lei nº 9.394/1996 – Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), que estabelece os fundamentos da educação brasileira;

II – a Lei nº 11.494/2007, que instituiu o FUNDEB, para manutenção e desenvolvimento do ensino e valorização do magistério;

III – a Lei nº 11.738/2008, que institui o Piso Salarial Nacional do Magistério, atualizando-o anualmente, de acordo com critérios estabelecidos em lei federal;

IV – a Lei nº 13.005/2014 – Plano Nacional de Educação (PNE), para cumprimento das metas decenais, inclusive em âmbito municipal;

V – a resolução do CNE/CEB nº 02/2009, e demais normas do Conselho Nacional de Educação relacionada à formação e carreira dos profissionais da educação;

VI – a Emenda Constitucional nº 108/2020 e a Lei nº 14.113/2020, que instituíram o Novo FUNDEB, fixando o percentual mínimo de aplicação de recursos na remuneração e valorização dos profissionais da educação.

Art. 56. A responsabilidade civil e administrativa, as penalidades e sua aplicação por infração disciplinar, às sindicâncias, o processo administrativo, bem como as demais disposições previstas e quando aplicáveis aos servidores do magistério, serão regidos pelo Regime Jurídico Único dos servidores públicos municipal estáveis da administração direta, autárquica e fundacional, previsto em lei e suas alterações.

Art. 57. O Município aplicará, no mínimo, 70% (setenta por cento) dos recursos provenientes do Fundo Nacional de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Básico e de Valorização dos Profissionais da Educação (FUNDEB), conforme a Lei nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, com suas alterações pela Lei nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021, na remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício, assim considerados na forma do art. 26, §1º, inciso II da Lei nº 14.113/2020.



CAPÍTULO II –

DAS FÉRIAS, DO RECESSO, DAS FALTAS E DA READAPTAÇÃO

Art. 58. O período de férias anuais dos profissionais do magistério público municipal será de 30 (trinta) dias corridos, observado o seguinte:

I – Quando em função docente, as férias serão gozadas, preferencialmente, no mês de janeiro, conforme calendário escolar;

II – Quando no exercício de outras funções do magistério (coordenação, direção, supervisão, entre outras), as férias serão usufruídas em período compatível com as necessidades administrativas, conforme decisão da gestão educacional, respeitado o direito ao descanso anual.

§ 1º O período recesso escolar, que compreende a 15 (quinze) dias não será computado como período de férias, podendo os docentes, no referido período (recesso escolar), serem convocados pela Administração Pública Municipal para o exercício de suas funções.

§ 2º A Administração poderá, a qualquer tempo, suspender ou remanejar o recesso escolar, mediante justificativa fundamentada, para assegurar o regular funcionamento das atividades escolares essenciais, especialmente em situações de excepcional interesse público.

§ 3º As férias e o recesso escolar serão concedidos de acordo com o calendário escolar anual definido e divulgado pela Secretaria Municipal de Educação, de forma a garantir o atendimento às necessidades pedagógicas e administrativas da rede pública de ensino.

Art. 58-A. As faltas ao trabalho dos integrantes do quadro de trabalhadores em educação do Município de Cachoeirinha são classificadas como:

I – faltas abonadas: ausências consideradas justificáveis, quando devidamente requeridas e comunicadas até o dia seguinte à ausência do servidor, e em até três dias é apresentada comprovação;



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

II – faltas justificadas: aquelas cuja razoabilidade constitui motivo para não comparecimento e resultam em desconto do dia ou hora-aula, hora-atividade;

III – faltas injustificadas: aquelas que superarem o total estabelecido para as faltas abonadas e faltas justificadas em um mesmo mês ou o total de faltas justificadas em 01 (um) ano.

§ 1º O profissional do magistério público municipal poderá solicitar deferimento de faltas abonadas, no total de 10 (dez) faltas ao ano, não ultrapassando o limite de uma falta abonada ao mês.

§ 2º O profissional do magistério público municipal poderá solicitar deferimento de faltas justificadas, sendo, no máximo, 20 (vinte) faltas no ano letivo.

§ 3º O deferimento das faltas justificadas será de competência do gestor da unidade escolar respectiva, até atingir a 10ª (décima) falta, enquanto as 10 (dez) faltas restantes somente serão deferidas pelo Secretário Municipal de Educação ou departamento da Secretaria de Educação designado para essa finalidade.

§ 4º As faltas abonadas são consideradas como efetivo exercício para efeito de contagem de tempo de serviço e não poderão ser descontadas por ocasião do pagamento da remuneração mensal do servidor.

Art. 58-B. A falta injustificada:

I – Prejudicará a evolução funcional do servidor;

II – Será computada como ponto negativo no processo de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Caberá à Administração Municipal instaurar **processo administrativo por abandono**, sempre que o número de faltas injustificadas atingir o total de 30 (trinta) faltas sucessivas.

Art. 58-C. O servidor pertencente ao Quadro do Magistério Público Municipal que venha a



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

sofrer limitação em sua capacidade física ou mental, comprovada por perícia médica oficial do Município, será readaptado, passando a exercer atribuições compatíveis com sua nova condição funcional, mediante avaliação dos órgãos competentes da Administração Municipal.

§ 1º O servidor readaptado exercerá atribuições e responsabilidades compatíveis com suas limitações e com o cargo de origem, respeitando-se o princípio da dignidade funcional e a necessidade da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º A Secretaria Municipal de Educação e Esportes deverá **emitir relatório semestral** com a **descrição das atividades desenvolvidas pelo servidor readaptado**, acompanhado da avaliação da chefia imediata e, quando necessário, nova análise médica ou funcional.

Art. 58-D. A lotação do professor readaptado será determinada pela **Secretaria Municipal de Educação**, que designará a unidade escolar em que o servidor passará a atuar, preferencialmente na mesma unidade e turno de sua lotação anterior, observando atribuições compatíveis com sua nova condição funcional.

Parágrafo único. O professor readaptado poderá atuar em espaços pedagógicos como biblioteca, sala de leitura, laboratórios e outros ambientes adequados disponíveis na Unidade Escolar ou na Secretaria de Educação, ressalvados os casos em que o laudo médico contraindique sua atuação nesses locais, cabendo à Secretaria definir a lotação definitiva.

Art. 58-E. Ao servidor readaptado são assegurados a manutenção de todos os seus direitos e vantagens adquiridos, em consonância com o disposto na Constituição Federal, demais normas aplicáveis e a legislação previdenciária vigente.

Art. 58-F. Caso o servidor readaptado seja considerado incapaz para o exercício das funções públicas, será aposentado por invalidez, nos termos da legislação vigente.

§ 1º A readaptação, em nenhuma hipótese, implicará aumento ou redução da carga horária ou do vencimento do servidor readaptado.



PREFEITURA DE
CACHOEIRINHA
O FUTURO COMEÇA AGORA

§ 2º A jornada de trabalho do professor readaptado, correspondente à titularidade adquirida em concurso público, deverá ser cumprida integralmente, incluindo o tempo destinado às horas-atividades.

§ 3º A classe de regência ou as aulas atribuídas originalmente ao professor readaptado, em caso de readaptação permanente, serão designadas a outro docente, de forma temporária, até a realização do próximo concurso público.

§ 4º O professor readaptado desempenhará as atividades de natureza técnico-educacional que lhe forem atribuídas pela chefia imediata, desde que sua aptidão seja homologada pela junta médica competente.

§ 5º A lotação do professor readaptado será determinada pela Secretaria Municipal de Educação e Esportes, que designará a unidade escolar em que atuará, preferencialmente na mesma unidade e turno da lotação anterior, com atribuições compatíveis com sua nova condição funcional. Poderá atuar em espaços pedagógicos como biblioteca, laboratórios e outros ambientes disponíveis na unidade escolar, ressalvadas as condições que o laudo médico determinar incompatíveis, cabendo à Secretaria definir a lotação definitiva.

Art. 59. A cedência para outras funções fora do sistema municipal de ensino só será admitida sem ônus para este, observada, quando houver, legislação específica referente ao assunto.

Art. 60. Os Inativos pertencentes ao Quadro de Pessoal Aposentado no Magistério Público Municipal terão seus proventos revisados e enquadrados considerando o valor do piso nacional vigente, de acordo com o art. 15 desta lei.

Parágrafo único. Não serão permitidas incorporações de quaisquer gratificações por funções, dentro do sistema de ensino, aos vencimentos e proventos dos funcionários do Magistério Público Municipal que tenham se readaptado em outros quadros do funcionalismo público municipal.



Art. 61. Fica assegurada a revisão dos proventos dos funcionários aposentados do Quadro do Magistério do Município, em conformidade com a Constituição Estadual e a Constituição Federal.

CAPÍTULO II DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 62. Os docentes leigos, assim considerados por não possuírem a habilitação mínima exigida para se enquadrarem no plano de que trata esta lei, passam a integrar o quadro em extinção.

Art. 62-A. Para a manutenção do incentivo previsto no art. 36 §1, o docente deverá comprovar no prazo de 90 dias a partir da publicação desta lei uma carga horária de 40 horas participação de aprovação em cursos ou programas de aperfeiçoamento diferentes dos cursos oferecidos pelo município.

Parágrafo único. A não comprovação nos termos do caput ensejara na descontinuação do incentivo financeiro, podendo o mesmo ser retomado apenas após um da descontinuação e uma vez comprovado o cumprimento integral do art 36 desta lei.

Art. 63. Os profissionais da educação em efetivo exercício quando da publicação da presente Lei serão enquadrados no Plano de Carreira, Cargos, Desenvolvimento e Remuneração do Magistério, num prazo máximo de 90 (noventa) dias, observados, entre outros, os direitos adquiridos e as exigências de habilitação profissional estabelecidas no artigo 14.

§ 1º O Chefe do Executivo baixará decreto, até 30 (trinta) dias após a publicação desta lei, regulamentando o processo de enquadramento de que trata o caput deste artigo caso necessário.

§ 2º Para dar cumprimento ao disposto no parágrafo anterior, caso necessário, será instituída Comissão de Enquadramento, nomeado pelo Executivo Municipal e composto paritariamente por:



I - Um representante do Departamento de Recursos Humanos ou Divisão de Pessoal;

II - Um representante da Secretaria Municipal de Educação;

III - Dois profissionais da educação indicados por seus pares;

IV - Um representante de entidade sindical que represente a classe.

Art. 64. Para fins de implantação das gratificações previstas nesta Lei, fica mantido o símbolo FG-M.

Art. 65. Ficam mantidos os cargos de pessoal do Docente e Pessoal Especialista em Educação já criados.

Art. 66. Os casos omissos desta Lei, relativos a questões pedagógicas, serão analisados e julgados pela Secretaria Municipal de Educação.

Art. 67. O Poder Executivo expedirá os atos complementares necessários à plena execução das disposições da presente Lei, com a devida regulamentação, onde couber, no prazo máximo de 90 dias.

Art. 68. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 22 de outubro de 2025.

André Pedro Valença de Melo Raimundo

Prefeito

ANEXO I

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

GRUPO OCUPACIONAL: Pessoal Docente – PCD

CARGO: Docente

ÁREA DE ATUAÇÃO	CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	REFERÊNCIAS
Ensino Regular do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, Educação Infantil e Especial.	PD/A-I	Professor com habilitação em magistério/normal médio	CLASSE A	I	DE 01 A 10
	PD/B-II	Professor com Licenciatura em Graduação Plena	CLASSE B	II	DE 01 A 10
	PD/C-III	Professor com Especialização (Lato Sensu)	CLASSE C	III	DE 01 A 10
	PD/D-IV	Professor com Mestrado	CLASSE D	IV	DE 01 A 10
	PD/E-V	Professor com Doutorado	CLASSE E	V	DE 01 A 10



ANEXO I -A

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

GRUPO OCUPACIONAL: Pessoal Especialista em Educação – PEE

CARGO: Diretor Pedagógico, Gestor de Unidade Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Supervisor Pedagógico

ÁREA DE ATUAÇÃO	CÓDIGO	DENOMINAÇÃO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	REFERÊNCIAS
Ensino Regular do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, Educação Infantil e Especial	PEE/B-II	Professor com Licenciatura em Graduação Plena	CLASSE B	II	DE 01 A 10
	PEE/C-III	Professor com Especialização (Lato Sensu)	CLASSE C	III	DE 01 A 10
	PEE/D-IV	Professor com Mestrado	CLASSE D	IV	DE 01 A 10
	PEE/E-V	Professor com Doutorado	CLASSE E	V	DE 01 A 10

ANEXO II

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

GRUPO OCUPACIONAL: Pessoal Docente – PD

CARGO: Docente

ÁREA DE ATUAÇÃO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	CÓDIGO	REF. DE CLASSES	CARGA HORÁRIA SEMANAL	PROMOÇÃO VERTICAL	NÍVEIS DE FORMAÇÃO
Ensino Regular do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, Educação Infantil e Especial	CLASSE A	I	PD/A-I	A1 ATÉ A10	40 HORAS	CLASSES B, C, D e E	Curso Médio de Formação para magistério/normal médio
	CLASSE B	II	PD/B-II	B1 ATÉ B10	40 HORAS	CLASSES C, D e E	Curso Superior com Licenciatura em Graduação Plena
	CLASSE C	III	PD/C-III	C1 ATÉ C10	40 HORAS	CLASSES D e E	Curso Superior com Especialização (Lato Sensu)
	CLASSE D	IV	PD/D-IV	D1 ATÉ D10	40 HORAS	CLASSE E	Curso Superior com Mestrado
	CLASSE E	V	PD/E-V	E1 ATÉ E10	40 HORAS	CLASSE E	Curso Superior com Doutorado

ANEXO II -A

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL

GRUPO OCUPACIONAL: Pessoal Especialista em Educação – PEE

CARGO: Diretor Pedagógico, Gestor de Unidade Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Supervisor Pedagógico

ÁREA DE ATUAÇÃO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	CÓDIGO	REF. DE CLASSES	CARGA HORÁRIA SEMANAL	PROMOÇÃO VERTICAL	NÍVEIS DE FORMAÇÃO
Ensino Regular do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, educação infantil e especial	CLASSE B	II	PEE/B-II	B1 ATÉ B10	40HORAS	CLASSES C, D e E	Curso Superior com Licenciatura em Graduação Plena
	CLASSE C	III	PEE/C-III	C1 ATÉ C10	40HORAS	CLASSES D e E	Curso Superior com Especialização (Lato Sensu)
	CLASSE D	IV	PEE/D-IV	D1 ATÉ D10	40HORAS	CLASSE E	Curso Superior com Mestrado
	CLASSE E	V	PEE/E-V	E1 ATÉ E10	40HORAS	CLASSE E	Curso Superior com Doutorado

ANEXO III

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL
GRUPO OCUPACIONAL: Pessoal Docente – PCD
CARGO: Docente

ÁREA DE ATUAÇÃO	CÓDIGO	SÉRIE DE CLASSES	NÍVEIS DE VENCIMENTOS	CARGA HORÁRIA SEMANAL	VENCIMENTOS R\$
Ensino Regular do 1º ao 9º ano do ensino fundamental, educação infantil e especial	PD/A-I	CLASSE A	I	40 HORAS	R\$ 4.867,77
	PD/A-II	CLASSE B	II	40 HORAS	R\$ 5.257,19
	PD/A-III	CLASSE C	III	40 HORAS	R\$ 5.677,76
	PD/A-IV	CLASSE D	IV	40 HORAS	R\$ 6.131,98
	PD/A-V	CLASSE E	V	40 HORAS	R\$ 6.867,82

ANEXO III - A

PLANO DE CARREIRA, CARGOS E SALÁRIOS DO MAGISTÉRIO MUNICIPAL
GRUPO OCUPACIONAL: Pessoal Especialista em Educação – PEE
CARGO: Diretor Pedagógico, Gestor de Unidade Escolar, Orientador Educacional, Coordenador Pedagógico, Supervisor Pedagógico

GRUPO OCUPACIONAL - PEE	VENCIMENTOS R\$	CARGA HORÁRIA
DIRETOR PEDAGÓGICO	4.867,77	40 HORAS SEMANAIS
GESTOR DE UNIDADE ESCOLAR	4.867,77	40 HORAS SEMANAIS
GESTOR ADJUNTO DE UNIDADE ESCOLAR	4.867,77	40 HORAS SEMANAIS
ORIENTADOR EDUCACIONAL	4.867,77	40 HORAS SEMANAIS
COORDENADOR PEDAGÓGICO	4.867,77	40 HORAS SEMANAIS
SUPERVISOR PEDAGÓGICO	4.867,77	40 HORAS SEMANAIS



ANEXO IV

TABELA DE CRÉDITOS PARA AVANÇO DO PESSOAL DO PCCS

ESPECIFICAÇÕES	CRITÉRIOS/ DURAÇÃO (EM HORAS)	CRÉDITOS
DESEMPENHO PROFISSIONAL	Avaliação de desempenho profissional, sendo verificados os fatores: assiduidade, eficiência, iniciativa, responsabilidade, disciplina e relacionamento interpessoal. O total de créditos alcançados será a soma das médias obtidas nos 4 (quatro) possíveis processos de avaliação do período.	Limitado a 30 créditos
DEDICAÇÃO EXCLUSIVA AO CARGO	Será atribuída uma pontuação a cada semestre de efetivo exercício na função inerente ao cargo e na área educacional	Limitado a 40 créditos
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL	Será atribuída uma pontuação a cada participação em cursos, estudos adicionais, encontros, congressos, seminários, simpósios e eventos similares.	Limitado a 100 créditos
PUBLICAÇÕES E TRABALHOS	Será atribuída uma pontuação: - Por artigo publicado na área específica de sua atuação em revista específica ou técnica, em jornal relacionado à área de atuação. - Pela autoria de livro didático publicado. - Por trabalho apresentado em Congresso ou Seminário	Limitado a 100 créditos
TODA PONTUAÇÃO OBTIDA SERÁ EQUIVALENTE A CRÉDITOS		

ANEXO V
TABELA DE VENCIMENTOS

CARGO: PESSOAL DOCENTE – PD
FUNÇÃO: PROFESSOR
CARGA HORÁRIA: 40 HORAS/SEMANAIS

CÓDIGO	SÉRIE DAS CLASSES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
PD	A1	4.867,77	4.965,13	5.062,48	5.159,84	5.257,19	5.354,55	5.451,90	5.549,26	5.646,61	5.743,97
PD	B2	5.257,19	5.362,33	5.467,48	5.572,62	5.677,76	5.782,91	5.888,05	5.993,20	6.098,34	6.203,48
PD	C3	5.677,77	5.791,32	5.904,88	6.018,44	6.131,99	6.245,55	6.359,10	6.472,66	6.586,21	6.699,77
PD	D4	6.131,99	6.254,63	6.377,27	6.499,91	6.622,55	6.745,19	6.867,83	6.990,47	7.113,11	7.235,75
PD	E5	6.745,19	6.880,09	7.014,99	7.149,90	7.284,80	7.419,71	7.554,61	7.689,52	7.824,42	7.959,32



ANEXO VI
TABELA DE GRATIFICAÇÃO POR DÍFICIL ACESSO

DISTÂNCIA	VALORES
De 2 (dois) a 5 (cinco) Km da residência até a escola	R\$117,63 (cento e dezessete reais e sessenta e três centavos);
De 5,1 (cinco virgula um) a 10 (dez) Km da residência até a escola	R\$ 233,79 (duzentos e trinta três reais e setenta e nove centavos);
De 10,1 (dez virgula um) a 20 (vinte) Km da residência até a escola	R\$ 373,12 (trezentos e setenta e três reais e doze centavos);
A partir dos 20,1(vinte virgula um) Km da residência até a escola	R\$ 437,45 (quatrocentos e trinta e sete reais e quarenta e cinco centavos).



ANEXO VII
TABELA DE HORAS-ATIVIDADE

	CH Total	Nº de aulas semanal	Nº de aulas mensal	Horas-atividades total (1/3 da carga horária total)	Horas-atividade em rede (50% de 1/3)
1	376	50	250	126	63
2	300	40	200	100	50
3	200	26	130	70	35
4	190	25	125	65	33
5	188	25	125	63	32
6	180	24	120	60	30
7	170	23	115	55	28
8	160	22	110	50	25
9	155	21	105	50	25
10	150	20	100	50	25
11	145	19	100	50	25
12	140	19	95	45	23
13	130	18	90	40	20
14	125	17	85	40	20
15	120	16	80	40	20
16	110	15	75	35	18
17	100	14	70	30	15
18	95	13	65	30	15
19	90	12	60	30	15
20	80	11	55	25	13
21	70	10	50	20	10
22	65	9	45	20	10
23	60	8	40	20	10
24	50	7	35	15	8
25	40	6	30	10	5
26	35	5	25	10	5
27	30	4	20	10	5
28	20	3	15	5	3
29	15	2	10	5	3
30	10	1	5		

ANEXO VIII

100 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 2.725,96	R\$ 210,8	R\$ 2.944,03	R\$ 235,52	R\$ 3.179,56	R\$ 254,36	R\$ 3.433,92	R\$ 343,39	R\$ 3.777,31
10% (25 anos)	R\$ 2.677,28	R\$ 214,18	R\$ 2.891,46	R\$ 231,32	R\$ 3.122,78	R\$ 249,82	R\$ 3.372,60	R\$ 337,26	R\$ 3.709,86
8% (20 anos)	R\$ 2.628,60	R\$ 210,29	R\$ 2.838,89	R\$ 227,11	R\$ 3.066,00	R\$ 245,28	R\$ 3.311,28	R\$ 331,13	R\$ 3.642,41
6% (15 anos)	R\$ 2.579,92	R\$ 206,39	R\$ 2.786,32	R\$ 222,91	R\$ 3.009,22	R\$ 240,74	R\$ 3.249,96	R\$ 325,00	R\$ 3.574,96
4% (10 anos)	R\$ 2.531,25	R\$ 202,50	R\$ 2.733,75	R\$ 218,70	R\$ 2.952,44	R\$ 236,20	R\$ 3.188,64	R\$ 318,86	R\$ 3.507,50
2% (5 anos)	R\$ 2.482,57	R\$ 198,61	R\$ 2.681,17	R\$ 214,49	R\$ 2.895,67	R\$ 231,65	R\$ 3.127,32	R\$ 312,73	R\$ 3.440,05
Inicial	R\$ 2.433,89	R\$ 194,71	R\$ 2.628,60	R\$ 210,29	R\$ 2.838,89	R\$ 227,11	R\$ 3.066,00	R\$ 306,60	R\$ 3.372,60
	SALÁRIO BASE 2025								
120 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 3.271,14	R\$ 261,69	R\$ 3.532,83	R\$ 282,63	R\$ 3.815,46	R\$ 305,24	R\$ 4.120,69	R\$ 412,07	R\$ 4.532,76
10% (25 anos)	R\$ 3.212,73	R\$ 257,02	R\$ 3.469,74	R\$ 277,58	R\$ 3.747,32	R\$ 299,79	R\$ 4.047,11	R\$ 404,71	R\$ 4.451,82
8% (20 anos)	R\$ 3.154,31	R\$ 252,35	R\$ 3.406,66	R\$ 272,53	R\$ 3.679,19	R\$ 294,34	R\$ 3.973,53	R\$ 397,35	R\$ 4.370,88
6% (15 anos)	R\$ 3.095,90	R\$ 247,67	R\$ 3.343,57	R\$ 267,49	R\$ 3.611,06	R\$ 288,88	R\$ 3.899,94	R\$ 389,99	R\$ 4.289,94
4% (10 anos)	R\$ 3.037,49	R\$ 243,00	R\$ 3.280,49	R\$ 262,44	R\$ 3.542,92	R\$ 283,43	R\$ 3.826,36	R\$ 382,64	R\$ 4.208,99
2% (5 anos)	R\$ 2.979,07	R\$ 238,33	R\$ 3.217,40	R\$ 257,39	R\$ 3.474,79	R\$ 277,98	R\$ 3.752,77	R\$ 375,28	R\$ 4.128,05
Inicial	R\$ 2.920,66	R\$ 233,65	R\$ 3.154,31	R\$ 252,35	R\$ 3.406,66	R\$ 272,53	R\$ 3.679,19	R\$ 367,92	R\$ 4.047,11
	SALÁRIO BASE 2025								
150 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 4.088,93	R\$ 327,11	R\$ 4.416,04	R\$ 353,28	R\$ 4.769,33	R\$ 381,55	R\$ 5.150,87	R\$ 515,09	R\$ 5.665,96
10% (25 anos)	R\$ 4.015,91	R\$ 321,27	R\$ 4.337,19	R\$ 346,97	R\$ 4.684,16	R\$ 374,73	R\$ 5.058,89	R\$ 505,89	R\$ 5.564,78
8% (20 anos)	R\$ 3.942,90	R\$ 315,43	R\$ 4.258,33	R\$ 340,67	R\$ 4.598,99	R\$ 367,92	R\$ 4.966,91	R\$ 496,69	R\$ 5.463,61
6% (15 anos)	R\$ 3.869,88	R\$ 309,59	R\$ 4.179,47	R\$ 334,36	R\$ 4.513,83	R\$ 361,11	R\$ 4.874,93	R\$ 487,49	R\$ 5.362,43
4% (10 anos)	R\$ 3.796,86	R\$ 303,75	R\$ 4.100,61	R\$ 328,05	R\$ 4.428,66	R\$ 354,29	R\$ 4.782,95	R\$ 478,30	R\$ 5.261,25
2% (5 anos)	R\$ 3.723,85	R\$ 297,91	R\$ 4.021,75	R\$ 321,74	R\$ 4.343,49	R\$ 347,48	R\$ 4.690,97	R\$ 469,10	R\$ 5.160,07
Inicial	R\$ 3.650,83	R\$ 292,07	R\$ 3.942,90	R\$ 315,43	R\$ 4.258,33	R\$ 340,67	R\$ 4.598,99	R\$ 459,90	R\$ 5.058,89
	SALÁRIO BASE 2025								



160 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 4.361,53	R\$ 348,92	R\$ 4.710,45	R\$ 376,84	R\$ 5.087,28	R\$ 406,98	R\$ 5.494,27	R\$ 549,43	R\$ 6.043,69
10% (25 anos)	R\$ 4.283,64	R\$ 342,69	R\$ 4.626,33	R\$ 370,11	R\$ 4.996,44	R\$ 399,72	R\$ 5.396,16	R\$ 539,62	R\$ 5.935,77
8% (20 anos)	R\$ 4.205,76	R\$ 336,46	R\$ 4.542,22	R\$ 363,38	R\$ 4.905,60	R\$ 392,45	R\$ 5.298,04	R\$ 529,80	R\$ 5.827,85
6% (15 anos)	R\$ 4.127,87	R\$ 330,23	R\$ 4.458,10	R\$ 356,65	R\$ 4.814,75	R\$ 385,18	R\$ 5.199,93	R\$ 519,99	R\$ 5.719,92
4% (10 anos)	R\$ 4.049,99	R\$ 324,00	R\$ 4.373,99	R\$ 349,92	R\$ 4.723,91	R\$ 377,91	R\$ 5.101,82	R\$ 510,18	R\$ 5.612,00
2% (5 anos)	R\$ 3.972,10	R\$ 317,77	R\$ 4.289,87	R\$ 343,19	R\$ 4.633,06	R\$ 370,65	R\$ 5.003,71	R\$ 500,37	R\$ 5.504,08
Inicial	R\$ 3.894,22	R\$ 311,54	R\$ 4.205,76	R\$ 336,46	R\$ 4.542,22	R\$ 363,38	R\$ 4.905,60	R\$ 490,56	R\$ 5.396,16
	SALÁRIO BASE 2025								
180 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 4.906,71	R\$ 392,54	R\$ 5.299,25	R\$ 423,94	R\$ 5.723,19	R\$ 457,86	R\$ 6.181,04	R\$ 618,10	R\$ 6.799,15
10% (25 anos)	R\$ 4.819,09	R\$ 385,53	R\$ 5.204,62	R\$ 416,37	R\$ 5.620,99	R\$ 449,68	R\$ 6.070,67	R\$ 607,07	R\$ 6.677,74
8% (20 anos)	R\$ 4.731,47	R\$ 378,52	R\$ 5.109,99	R\$ 408,80	R\$ 5.518,79	R\$ 441,50	R\$ 5.960,29	R\$ 596,03	R\$ 6.556,32
6% (15 anos)	R\$ 4.643,85	R\$ 371,51	R\$ 5.015,36	R\$ 401,23	R\$ 5.416,59	R\$ 433,33	R\$ 5.849,92	R\$ 584,99	R\$ 6.434,91
4% (10 anos)	R\$ 4.556,23	R\$ 364,50	R\$ 4.920,73	R\$ 393,66	R\$ 5.314,39	R\$ 425,15	R\$ 5.739,54	R\$ 573,95	R\$ 6.313,50
2% (5 anos)	R\$ 4.468,61	R\$ 357,49	R\$ 4.826,10	R\$ 386,09	R\$ 5.212,19	R\$ 416,98	R\$ 5.629,17	R\$ 562,92	R\$ 6.192,08
Inicial	R\$ 4.380,99	R\$ 350,48	R\$ 4.731,47	R\$ 378,52	R\$ 5.109,99	R\$ 408,80	R\$ 5.518,79	R\$ 551,88	R\$ 6.070,67
	SALÁRIO BASE 2025								
188 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 5.124,78	R\$ 409,98	R\$ 5.534,77	R\$ 442,78	R\$ 5.977,55	R\$ 478,20	R\$ 6.455,75	R\$ 645,58	R\$ 7.101,33
10% (25 anos)	R\$ 5.033,27	R\$ 402,66	R\$ 5.435,93	R\$ 434,87	R\$ 5.870,81	R\$ 469,66	R\$ 6.340,47	R\$ 634,05	R\$ 6.974,52
8% (20 anos)	R\$ 4.941,76	R\$ 395,34	R\$ 5.337,10	R\$ 426,97	R\$ 5.764,06	R\$ 461,13	R\$ 6.225,19	R\$ 622,52	R\$ 6.847,71
6% (15 anos)	R\$ 4.850,24	R\$ 388,02	R\$ 5.238,26	R\$ 419,06	R\$ 5.657,32	R\$ 452,59	R\$ 6.109,91	R\$ 610,99	R\$ 6.720,90
4% (10 anos)	R\$ 4.758,73	R\$ 380,70	R\$ 5.139,43	R\$ 411,15	R\$ 5.550,58	R\$ 444,05	R\$ 5.994,63	R\$ 599,46	R\$ 6.594,09
2% (5 anos)	R\$ 4.667,21	R\$ 373,38	R\$ 5.040,59	R\$ 403,25	R\$ 5.443,84	R\$ 435,51	R\$ 5.879,35	R\$ 587,93	R\$ 6.467,28
Inicial	R\$ 4.575,70	R\$ 366,06	R\$ 4.941,76	R\$ 395,34	R\$ 5.337,10	R\$ 426,97	R\$ 5.764,06	R\$ 576,41	R\$ 6.340,47
	SALÁRIO BASE 2025								



200 hora/aula	Salário Base	8% Graduação	Total	8% Especialização	Total	8% Mestrado	Total	10% Doutorado	Total
12% (30 anos)	R\$ 5.451,90	R\$ 436,15	R\$ 5.888,05	R\$ 471,04	R\$ 6.359,10	R\$ 508,73	R\$ 6.867,83	R\$ 686,78	R\$ 7.554,61
10% (25 anos)	R\$ 5.354,55	R\$ 428,36	R\$ 5.782,91	R\$ 462,63	R\$ 6.245,54	R\$ 499,64	R\$ 6.745,19	R\$ 674,52	R\$ 7.419,71
8% (20 anos)	R\$ 5.257,19	R\$ 420,58	R\$ 5.677,77	R\$ 454,22	R\$ 6.131,99	R\$ 490,56	R\$ 6.622,55	R\$ 662,25	R\$ 7.284,80
6% (15 anos)	R\$ 5.159,84	R\$ 412,79	R\$ 5.572,62	R\$ 445,81	R\$ 6.018,43	R\$ 481,47	R\$ 6.499,91	R\$ 649,99	R\$ 7.149,90
4% (10 anos)	R\$ 5.062,48	R\$ 405,00	R\$ 5.467,48	R\$ 437,40	R\$ 5.904,88	R\$ 472,39	R\$ 6.377,27	R\$ 637,73	R\$ 7.014,99
2% (5 anos)	R\$ 4.965,13	R\$ 397,21	R\$ 5.362,34	R\$ 428,99	R\$ 5.791,32	R\$ 463,31	R\$ 6.254,63	R\$ 625,46	R\$ 6.880,09
Inicial	R\$ 4.867,77	R\$ 389,42	R\$ 5.257,19	R\$ 420,58	R\$ 5.677,77	R\$ 454,22	R\$ 6.131,99	R\$ 613,20	R\$ 6.745,19
	SALÁRIO BASE 2025								

Prefeitura de Cachoeirinha

Praça Presidente Kennedy, 126 - Cachoeirinha, PE, 55380-000

(81) 3742-1156 | cachoeirinha.pe.gov.br | @prefcachoeirinhape