



CÂMARA MUNICIPAL DE
ARACOIABA
DIZ SIM AO PROGREDIR

ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE ARACOIABA
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO
MAGISTÉRIO - P.C.C.R.P.M.

Selma Maria Bezerra Gomes
Prefeita Municipal

Nairla Maria Silva Coelho de Brito
Secretária de Educação

Aracoiaba – Ceará
2026

ÍNDICE

CAPÍTULO I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS	3
CAPÍTULO II - DOS PRINCÍPIOS DO PLANO DE CARGOS	4
CAPÍTULO III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS DO PLANO	4
CAPÍTULO IV - DA NATUREZA DOS CARGOS, FUNÇÕES, CARREIRA E DA ESTRUTURA.....	6
CAPÍTULO V - DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NAS CARREIRAS.....	7
CAPÍTULO VI - DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO E DA CARREIRA FUNCIONAL.....	9
CAPÍTULO VII - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.....	11
CAPÍTULO VIII - DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO	13
CAPÍTULO IX - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	16
CAPÍTULO X - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS.....	17
CAPÍTULO XI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS.....	18
ANEXO I - QUADRO DOS NÍVEIS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO (PLANO DE 2005)	19
ANEXO II - QUADRO DOS NÍVEIS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO (2025) .	20
ANEXO III - ESTRUTURA DO GRUPO OCUPACIONAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO, SEGUNDO CATEGORIA FUNCIONAL, CARREIRA, CARGOS, FUNÇÃO, CLASSES, REFERÊNCIA, HABILITAÇÃO EM ÁREA DE ATUAÇÃO.....	21
ANEXO IV - LINHAS DE TRANSPOSIÇÃO	22
ANEXO V - LINHAS DE VENCIMENTOS E PROMOÇÃO	23

AUTÓGRAFO Nº 47/2026

APROVADO
EM ___ / ___ / ___

Dispõe sobre a reestruturação e atualização do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério – PCCRPM do Município de Aracoiaba e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE ARACOIABA, no uso de suas atribuições legais, aprova a seguinte LEI:

CAPÍTULO I

I - DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS

Art. 1º - Fica instituída a revisão do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério – PCCRPM da Educação Básica Pública Municipal da Prefeitura Municipal de Aracoiaba, em observância as seguintes regulamentações: Leis Federais nº 9.394/96 e a Lei nº 14.113/20, Parecer CNF/CEB nº 09/2009 de 02/04/2009, Resolução CNE/CEB nº 02, de 28/05/2009, Lei Orgânica Municipal e demais regulamentações complementares.

Art. 2º - Os critérios para a remuneração dos Profissionais do Magistério devem ser pautados nos preceitos da Lei 14.113/20 de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o fundo de manutenção e de valorização dos profissionais da educação de que trata o artigo.

PARÁGRAFO ÚNICO - As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal de 1988 e no artigo 60 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, além de recursos provenientes de outras fontes vinculadas à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (PCCRPM) objetiva a profissionalização e a valorização do profissional do magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualificação dos serviços de educação prestados à população do Município de Aracoiaba.

Art. 4º - a eficácia e exequibilidade do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (PCCRPM) requer as seguintes ações administrativas:



I - restabelecer a Carreira do Magistério, através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria Municipal de Educação e adotar mecanismos que regulem as evoluções funcionais e salariais dos profissionais;

II - adotar os princípios da habilitação e da titulação, e da avaliação de desempenho para o desenvolvimento na Carreira;

III - integrar o desenvolvimento profissional do magistério consoante ao desenvolvimento da Educação do Município.

CAPÍTULO II

II - DOS PRINCÍPIOS DO PLANO DE CARGOS

Art. 5º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério (PCCRPM) tem como princípios a profissionalização e a valorização dos profissionais do magistério da Educação Básica Pública Municipal, assegurando aos seus integrantes:

I - aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (art. 69, § 5º e 6º, da LDB) e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;

II - remuneração condigna aos profissionais do magistério, com vencimentos nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional;

III - implantação de políticas de avaliação de desempenho dos alunos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios objetivos e democráticos, com fito nas melhorias da educação do município;

IV - garantia de apoio técnico e financeiro que visem melhorar as condições de trabalho dos integrantes do magistério e a diminuir a incidência de doenças profissionais;

V - garantir a participação da família e da sociedade no processo educacional;

VI - implantação de política de formação contínua como forma de garantir a qualidade do serviço público e o crescimento individual do servidor, permitindo a progressão funcional pela habilitação;

VII - ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

CAPÍTULO III

III - DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS DO PLANO

Art. 6º - A estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério obedece a uma sequência lógica e hierárquica de cargo/função, dispostos em classes, segundo a escolaridade e qualificação profissional exigidas, objetivando

nortear a evolução funcional do profissional do magistério, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

EMPREGO PÚBLICO: status instituído na organização do serviço público, com denominação própria e atribuições específicas para serem exercidas por um titular, com proventos correspondentes na forma estabelecida em lei.

GRUPO OCUPACIONAL: corresponde ao agrupamento de categorias funcionais, observada a correlação das atividades afins existentes, segundo a natureza das tarefas e qualificação exigida.

CATEGORIA FUNCIONAL: agrupamento de carreiras reunidas em classe identificadas pela natureza de atividades e pelo grau de conhecimento requerido para exercê-las.

CARREIRA: conjunto de classes, da mesma natureza funcional, hierarquizada segundo o grau de responsabilidade e complexidade dos cargos que a integram.

CLASSE: corresponde ao conjunto de cargos, de mesma natureza funcional e denominação, semelhantes aos graus de complexidade, nível, vencimento e responsabilidade.

CARGO: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades, de natureza efetiva, atribuídos a um servidor público, com as características essenciais de criação por Lei, denominação própria número certo e remuneração previstas pelos cofres públicos, de provimento em caráter efetivo ou em comissão.

FUNÇÃO: conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades atribuídas ao servidor do magistério.

REFERÊNCIA: nível de remuneração, integrante da faixa de vencimento para classe e atribuídos ao ocupante de cargo ou função, em decorrência do seu progresso salarial.

HABILITAÇÃO: formação mínima exigida para a ocupação de cada cargo na Legislação pertinente.

TITULAÇÃO: nível de formação conforme os títulos acadêmicos conferidos à pessoa do (a) profissional, que o qualifica para função pública, além de constituir componente para a progressão do servidor público;

REMUNERAÇÃO: conjunto pecuniário ao qual o servidor efetivo tem direito como contraprestação ao trabalho realizado, englobando o vencimento ou salário, as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia;

EVOLUÇÃO FUNCIONAL: é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação;

REGIME ESTATUTÁRIO: é o regime em que uma Lei Municipal nº 704/2001, de 21 de novembro de 2001, determina a natureza do vínculo do servidor com a Administração Pública Municipal;

ABONO: espécie de gratificação de caráter eventual, que corresponde ao rateio das sobras do FUNDEB, que deixaram de ser pago aos profissionais ao longo do ano letivo;



QUADRO ESPECIAL: conjunto de cargos de provimento efetivo colocados em extinção, os quais serão extintos na medida em que vagarem;

QUADRO DO MAGISTÉRIO: é o conjunto de profissionais da educação, titulares de cargos e ocupantes de funções que exercem a docência e as atividades de suporte à docência, no âmbito do Serviço Público Municipal;

CARGO DO MAGISTÉRIO: é aquele cujas atribuições e responsabilidades abrangem todas as funções do magistério, isto é, a docência e as atribuições de suporte pedagógico.

CAPÍTULO IV

IV - DA NATUREZA DOS CARGOS, FUNÇÕES, CARREIRA E DA ESTRUTURA

Art. 7º - Aos Cargos do Magistério são conferidas atribuições e responsabilidades, abrangendo todas as funções do magistério quer de docência quer de suporte pedagógico, tais como: administração escolar, coordenação pedagógica, supervisão e orientação educacional da Secretaria Municipal da Educação ou das Unidades Escolares.

PARÁGRAFO ÚNICO - Os níveis da categoria dos profissionais do magistério no Plano de Carreira e Remuneração do Magistério - (2005) exige adequação devido a previsão da atuação do professor leigo, enquadrado nesse plano como professor I. A partir da reforma desse P.C.R.M a ascensão no quadro do magistério, hodiernamente, dar-se-á com habilitação do professor com Licenciatura Plena e/ou áreas afins (professor I) que coaduna com o Sistema Nacional de Educação (Vide anexo II)

Art. 8º - A estrutura do Quadro do Magistério é constituída do cargo de Professor da Educação Básica, sendo este subdividido nas seguintes classes, conforme anexo II:

- a) professor de Educação Básica I - Graduado;
- b) professor de Educação Básica II - Pós-Graduado (especialista)
- c) professor de Educação Básica III - Pós-Graduado (mestre)
- d) professor de Educação Básica IV - Pós-Graduado (doutor)

Art. 9º - Assegurada a rígida observância às exigências da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB, os ocupantes do cargo de professor da Educação Básica exercerão suas atividades na seguinte forma, conforme anexo II:

I - professor de Educação Básica I sem habilitação em área específica, lecionará na Educação Infantil e nos 05 (cinco) primeiros anos do Ensino Fundamental;

II - professor de Educação Básica II, com habilitação em área específica, lecionará na Educação Básica consoante ao título de habilitação;

III - professor de Educação Básica III, lecionará na Educação Básica,



consoante ao título de habilitação;

IV - professor de Educação Básica IV lecionará na Educação Básica, consoante ao título de habilitação.

Art. 10 - Conforme os anexos II, III IV e V do aludido plano, a estrutura do Grupo Ocupacional dos Profissionais de Magistério, das carreiras, dos cargos e funções e das classes estará constituída da seguinte forma:

II - Níveis da categoria dos profissionais do magistério

III - Estrutura e Composição do Grupo Ocupacional dos Profissionais de Magistério, da categoria funcional da Educação, da Carreira de Docência do Ensino Fundamental e Educação Infantil, do cargo de professor, funções, das classes, referências e habilitação;

IV - Linhas de Transposição;

V - Linhas de vencimentos e promoção

PARÁGRAFO ÚNICO - Os cargos e as funções integrantes das classes singulares são compostos pelos servidores estáveis por forma de Norma Constitucional.

CAPÍTULO V

V - DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NAS CARREIRAS

Art. 11 - A carreira está organizada em um conjunto de classes, composta por cargos de provimento efetivo, observada a formação e a complexidade de atribuições de cada profissional do Magistério.

Art. 12 - O ingresso nas carreiras dar-se-á, exclusivamente, por nomeação para cargos efetivos, após aprovação em concurso público de provas e títulos, na referência inicial de cada classe, do Grupo Ocupacional do Magistério.

§ 1º - O concurso terá caráter competitivo, eliminatório e classificatório, conforme estabelece a Constituição Federal (Art. 206, inciso V), e poderá ser realizado em duas etapas: a primeira etapa, de caráter eliminatório, constituída de provas escritas e a segunda etapa, de caráter classificatório, constará do cômputo de título e/ou provas práticas.

§ 2º - No edital de abertura do concurso público constarão obrigatoriamente, o programa das disciplinas, a área de atuação do profissional selecionado, o nível de ensino, o regime jurídico de trabalho, a carga horária e os valores de remuneração.

Art. 13 - A carga horária do profissional do Magistério será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais.

§ 1º - A jornada de vinte ou quarenta horas semanais não isenta ao Profissional do

Magistério, destinar tempo aos planejamentos, encontros pedagógicos, reuniões com a comunidade, preparação de avaliações e aperfeiçoamento profissional.

§ 2º - Fica determinado que o docente obterá 5% (cinco por cento) do salário referente a 100 (cem) horas de trabalho, de acordo com a frequência aos planejamentos realizados aos sábados.

§ 3º - A contratação de pessoal para serviços temporários acontecerá mediante expressa necessidade de carência para os cargos de magistério, mediante Lei municipal e quando já suprida prioritariamente pelo quadro efetivo.

§ 4º - A ampliação temporária de carga horária do profissional efetivo do magistério será remunerada em valor proporcional à carga horária correspondente à lotação efetiva, através das contratações temporárias amparadas por lei específica dos poderes Executivo e Legislativo.

§ 5º - É vedado ao profissional do Magistério dispor das horas de atividades descritas no artigo 13, em serviços estranhos à unidade escolar de lotação, salve por expressa autorização da direção escolar.

§ 6º - Em cumprimento à Lei nº 11.738/ 2008, Art. 2º, § 4º, fica assegurado aos professores em pleno exercício de sala de aula, um terço da carga horária para planejamento pedagógico especificado da seguinte forma: um dia letivo (100 ou 200 horas) de planejamento em sua unidade escolar e a fração referente à metade do dia letivo, fica facultado para ser realizado em sua residência.

Art. 14 - Fica assegurado aos profissionais do magistério, o direito de reduzir em 50% (cinquenta) por cento de sua jornada de trabalho, em sala de aula sem perda de ônus, após 25 (vinte e cinco) anos de serviços prestados, sendo que a carga horária de 50% fora de sala de aula deverá ser cumprida em serviços colaborativos na instituição de ensino em que estiver lotado.

Art. 15 - Serão estáveis os profissionais de Magistério, após três anos no exercício de Estágio Probatório, nomeados para cargo de provimento efetivo, em virtude de concurso público.

§ 1º - O profissional do Magistério municipal só perderá o Cargo:

I - Em virtude de sentença judicial condenatória transitada em julgado;

II - Mediante processo administrativo em que lhe seja assegurado ampla defesa.

§ 2º - O processo administrativo será instaurado mediante constatação de desvio de conduta profissional em prejuízo ao bom funcionamento da Administração Pública Municipal, previsto nos incisos seguintes:

I - Por abandono de cargo;

- II - Inassiduidade habitual;
- III - Improbidade administrativa;
- IV - Incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;
- V - Insubordinação grave em serviço;
- VI - Ofensa física, em serviço, a servidor ou particular, salvo legítima defesa própria ou de outrem;
- VII - Acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas.

Art. 16 - O Estágio Probatório do profissional de Magistério será cumprido, em efetivo exercício em sala de aula, no período de 03 (três) anos, contados a partir da posse e investidura no cargo, durante o qual serão apurados os requisitos necessários à confirmação do profissional.

§ 1º - O Estágio Probatório corresponderá a uma complementação do processo seletivo, devendo o professor em estágio probatório ser avaliado em exercício, na forma constante dos critérios referidos no parágrafo anterior.

§ 2º - Durante o estágio probatório o profissional do Magistério não fará jus à ascensão funcional, não poderá ser removido da unidade de lotação salvo por determinação da Secretaria de Educação.

§ 3º - O interstício para ascensão funcional será contado a partir do estágio probatório.

CAPÍTULO VI

VI - DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DO MAGISTÉRIO E DA CARREIRA FUNCIONAL

Art. 17 - A Ascensão Funcional do profissional na carreira, far-se-á através de progressão (via não acadêmica) e de promoção (via acadêmica).

Art. 18 - A progressão corresponde à passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da faixa de vencimento da mesma classe, no interstício de 02 (dois) anos em efetivo exercício profissional de magistério, não estando em estágio probatório.

Art. 19 - O interstício será interrompido quando o profissional de magistério:

- a) For afastado por interesse particular, em gozo de licença não remunerada ou com suspensão de vínculo;
- b) Estiver ocupando função ou cargo de provimento em comissão, alheio ao Sistema Municipal de Educação;



- c) For impedido de exercer suas funções profissionais por decisão judicial;
- d) Estiver afastado de suas atribuições para acompanhamento de cônjuge para tratar de interesses particulares;
- e) Estiver cedido a outras instituições do Poder Executivo, Legislativo ou Judiciário, na esfera federal, estadual ou municipal, bem como exercendo mandato eletivo.

Art. 20 - A Promoção corresponde à ascensão do Profissional de Magistério, e ocorre da classe em que o servidor se encontra para a classe imediatamente superior da mesma carreira, observados os requisitos:

- I - Apresentar titulação compatível com as exigências da nova situação;
- II - Mediante requerimento do profissional do magistério;

Art. 21 - O reenquadramento dos servidores integrantes do grupo ocupacional de que trata esta Lei dar-se-á através de Reenquadramento Profissional.

Art. 22 - O Reenquadramento Profissional corresponde aos atuais ocupantes de cargos e funções, considerando o tempo de serviço, (superior ao Estágio Probatório) e a Habilitação de Nível Superior para cada cargo ou função criado no presente Plano, nas referências iniciais de cada classe.

PARÁGRAFO ÚNICO - O reenquadramento profissional aplica-se exclusivamente aos atuais servidores, respeitando os direitos adquiridos, e uma única vez por se tratar de medida de caráter transitório.

Art. 23 - O Reenquadramento Profissional será formalizado a partir deste Plano como uma nova situação em relação ao enquadramento anterior, conforme prescreve o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério.

Art. 24 - Será permitido aos profissionais do magistério, segundo lei específica, o direito à redução de 50% da carga horária de suas funções, sem perdas de ônus para Formação a nível de Mestrado e/ou Doutorado, comprovada a aprovação em processo seletivo em instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras, credenciadas e reconhecidas pelo Ministério da Educação, sendo previamente verificado o quantitativo de 05 (cinco) afastamentos por vez junto à Secretaria de Educação do Município de Aracoiaba.

§ 1º - Os limites de prazos para a conclusão dos cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu serão:

- I - Até 03 (três) anos para o Mestrado;
- II - Até 04 (quatro) anos para o Doutorado;

§ 2º - Os afastamentos de que tratam os incisos I e II serão concedidos



inicialmente, por um ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, considerando-se declaração de matrícula ativa da instituição de ensino na qual o discente pertence.

Art. 25 - A remuneração referente ao título de Mestre e/ou Doutor, será concedida aos profissionais do magistério conforme os cursos de Pós-Graduação Stricto Sensu que compreendem o Mestrado e/ou Doutorado realizados em instituições de Ensino Superior, nacionais ou estrangeiras, credenciadas e reconhecidas pelo Ministério da Educação, mediante diploma ou declaração com histórico que comprove o cumprimento de todos os créditos disciplinares, inclusive com a defesa da dissertação e/ou tese, necessárias à outorga dos títulos de Mestre ou Doutor, relacionados à área de atuação do servidor.

Art. 26 - Será concedido um adicional, como Gratificação de Incentivo Profissional ao professor de Educação Básica III e IV, respectivamente Mestre e Doutor, ambos, calculados sobre a referência do salário base do docente de Nível II (Especialista), não cumulativo, na forma abaixo especificada, quando o certificado corresponder à pós-graduação na área de atuação ou formação do docente:

- I** - curso de Mestrado - adicional de 18% (dezoito por cento);
- II** - curso de Doutorado - adicional de 30% (trinta por cento).

Art. 27 - O profissional do Magistério que, no momento do ingresso no quadro de pessoal do Magistério já for portador dos títulos de graduação e pós-graduação, somente fará jus à evolução funcional pela via acadêmica, após o estágio probatório.

CAPÍTULO VII

VII - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28 - Será instituída uma Comissão de Gestão de Carreira - CGC, com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação ou atualização deste Plano.

§ 1º - A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 06 (seis) membros titulares, com direito a 06 (seis) membros suplentes, conforme segue:

- I** - 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Educação, designado pela Administração Municipal;
- II** - 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores Públicos;
- III** - 01 (um) representante do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB;
- IV** - 01 (um) representante dos profissionais do Quadro do Magistério, efetivo do



município, contemplado neste PCCRPM, indicado em Assembleia por seus pares;

V - 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;

VI - 01 (um) Assessor Jurídico.

§ 2º - A Comissão de Gestão de Carreira — CGC, deverá ser instituída no prazo de até 30 (trinta) dias antes da discussão da revisão do PCCRPM, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de revisão/atualização do referido plano.

§ 3º - Não fará jus a remuneração específica para essa atividade os membros da Comissão a que refere o §1º deste artigo, considerando-se, porém como serviço público relevante prestado ao Município;

§ 4º - A Comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 29 - Compete ainda à Comissão de Gestão de Carreira - CGC:

I - acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCRPM;

II - propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;

III - fazer a escolha por meio de votação para decidir os componentes da comissão que irá realizar a avaliação de desempenho dos profissionais do magistério;

IV - acompanhar a operacionalização do processo de avaliação de desempenho dos servidores municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação Institucional;

V - acompanhar os recursos administrativos referentes à evolução funcional via acadêmica, encaminhados pelos servidores junto à gestão de recursos humanos da prefeitura.

§ 1º - Os membros da Comissão de Gestão de Carreira - CGC durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, serão resguardadas de suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§ 2º - O mandato dos membros desta Comissão de Gestão de Carreira - CGC será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução, resguardados os indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Aracoiaba.

Art. 30 - A avaliação de desempenho tem por objetivo reconhecer os níveis de crescimento, capacidade e da produtividade do profissional do Magistério, através de instrumento próprio, utilizado para aferição do seu desempenho, no exercício de suas atribuições.

PARÁGRAFO ÚNICO - A avaliação de desempenho deverá ser integral, realizada anualmente, podendo considerar os resultados das avaliações externas e/ou internas, da rede municipal de educação.



Art. 31 - Na avaliação de desempenho serão adotadas modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, sendo aferidos os critérios de: assiduidade, compromisso, desempenho, produtividade, bem assim, capacitação e atualização constante do profissional do magistério observadas as características próprias do cargo exercido.

Art. 32 - Constatado que o desempenho de um determinado profissional é insatisfatório, o mesmo não fará jus à progressão, podendo o profissional requerer revisão do processo após um ano.

Art. 33 - A Avaliação de desempenho decorrerá a cargo da Secretaria de Educação junto aos profissionais de magistério em observância aos critérios estabelecidos no Art. 31.

Art. 34 - Os profissionais do magistério que se encontram desempenhando função de Diretor Escolar e Coordenador Pedagógico, bem como os profissionais em funções técnicas ou pedagógicas na Secretaria de Educação e Conselhos, serão avaliados pela Secretaria de Educação observando os mesmos critérios citados no Art. 31.

Art. 35 - Serão beneficiados com a progressão devida da Avaliação de desempenho 50% (cinquenta por cento) dos ocupantes da função de professor, e 100% (cem por cento) dos profissionais em funções de Diretor Escolar, Coordenador Pedagógico, funções técnicas ou pedagógicas na Secretaria de Educação e Conselhos, desde que alcancem pontuação mínima de 70% (setenta por cento) na avaliação de desempenho.

PARÁGRAFO ÚNICO - Em caso de empate na classificação decorrente da Avaliação de desempenho conceder-se-á a progressão aos docentes empatados.

Art. 36 - O percentual a ser acrescido ao salário base dos profissionais do magistério, conforme sua titulação, será estipulado pelo Poder Executivo por meio de decreto ou Lei específica.

CAPÍTULO VIII

VIII - DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 37 - Para efeito desta Lei, considera-se Vencimento, a retribuição pecuniária devida ao Profissional pelo o exercício do Cargo, fixada em Lei, para a respectiva referência salarial.

Art. 38 - Os valores dos Vencimentos dos profissionais do Magistério, abrangidos



por esta Lei, são os fixados no Anexo IV.

Art. 39 - Os servidores enquadrados neste plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério PCCRPM, terão seus Vencimentos corrigidos anualmente, no mês de janeiro, em conformidade com a atualização do valor do piso salarial profissional nacional para os profissionais do magistério público da educação básica.

Art. 40 - A Remuneração dos integrantes da Carreira do Magistério é composta pelo vencimento do cargo e vantagens pecuniárias fixas ou temporárias, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º - Aos profissionais do Magistério Municipal, quando eleitos e licenciados para desempenho de mandato classista, fica assegurado o vencimento e demais vantagens, inclusive as relacionadas ao FUNDEB, devendo ser tratado como se tivesse no desempenho das funções.

§ 2º - Os profissionais aludidos no parágrafo anterior, desde que membro da direção executiva de entidade (Sindicato), quando presidente, terá a disponibilidade de 40 (quarenta horas) semanais, se possuir carga horária de 200 horas, ou 20 horas semanais, se possuir carga horária 100 horas; limitados a 01 (um) profissional por mandato.

§ 3º - Também fica garantida a remuneração dos profissionais do Magistério Municipal integrantes do Conselho Municipal de Educação, do Conselho de Alimentação Escolar e do Conselho Municipal do FUNDEB, desde que suas ausências sejam justificadas perante a Secretaria de Educação.

Art. 41 - Além de retribuições, gratificações e adicionais previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Municipais, os profissionais do magistério fazem jus às seguintes gratificações:

- I - Gratificação de Regência de Classe;
- II - Gratificação de Docência Especial;
- III - Gratificação de Difícil Acesso;
- IV - Gratificação por Direção e Coordenação de Unidade Escolar.

Subseção I

Gratificação de Regência de Classe

Art. 42 - A Gratificação de Regência prevista na Lei 1002/2009 de 12 de agosto de 2009, corresponde a 35% (trinta e cinco por cento) do respectivo vencimento básico do professor de educação básica, e será paga exclusivamente àquele que se encontra em efetivo exercício da sala de aula, excetuando os afastamentos previstos em lei, para exercício de cargo



em comissão, lotado na Secretaria de Educação. (consoante artigo 91, I, § 1º. Do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Aracoiaba).

Subseção II

Gratificação de Docência Especial

Art. 43 - É instituída a Gratificação pela atuação na Educação Especial, destinada exclusivamente ao profissional do Magistério, integrante do quadro de Magistério que atuar em salas específicas de Educação Especial e/ou exercerem suas atividades nos serviços educacionais de Atuação Psicopedagógico do Município.

PARÁGRAFO ÚNICO - A Gratificação instituída no *caput* será de 15% (quinze por cento) sobre a referência da Tabela do Anexo V de Vencimento do cargo de Professor de Educação Básica, em que esteja enquadrado o profissional.

Subseção III

Gratificação de Difícil Acesso - GDA

Art. 44 - A Gratificação de Difícil Acesso – GDA será concedida quando não ofertado transporte adequado pela Administração Municipal para o exercício das atividades profissionais do docente nos percentuais de 5% a 15%.

§ 1º - Serão beneficiados com a Gratificação de Difícil Acesso (GDA) os profissionais do Magistério que exercerem suas atividades em locais com distância a partir de 06 (seis) quilômetros considerando o somatório de ida e volta, da sua residência no município de Aracoiaba, até a sua instituição de ensino. Para os professores que não moram em Aracoiaba, será considerado a quilometragem a partir do limite geográfico ao entrar nesse município até a instituição de ensino que trabalha. A GDA se refere a 100 horas, percebendo uma gratificação conforme assim definida:

- a) De seis a doze km – 5%
- b) De treze a dezoito km – 10%
- c) Acima de dezoito km – 15%

§ 2º - Farão jus à Gratificação de Difícil Acesso – GDA, todos os profissionais do Magistério lotados nas unidades escolares, das zonas urbanas e rurais, revogando-se o Decreto Municipal nº 029 de 29 de agosto de 2024.

§ 3º - A percepção da Gratificação de Difícil Acesso - GDA prevê para sua bonificação a apresentação de comprovante de residência do profissional do Magistério e comprovante de lotação em Unidade Escolar do município, com quilometragem auferida pela Secretaria de Educação;

§ 4º - A constatação de fraudes ou má fé na comprovação de residência originará



processo administrativo, podendo, se comprovados tais fatos incidir na devolução dos valores recebidos de forma corrigida, bem como aplicação de outras sanções previstas em Lei.

Subseção IV

Da Gratificação por Direção e Coordenação de Unidade Escolar

Art. 45 - A Gratificação auferida ao profissional do Magistério investido no exercício de Direção e/ou Coordenação de Unidade Escolar será devida em razão da Lei Nº 1348 de 10 de março de 2022 ou em razão de suas atualizações.

CAPÍTULO IX

IX - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 46 - Além do vencimento, o profissional do magistério fará jus as seguintes vantagens:

I - Ajuda de custo para capacitação, treinamento, ou viagens a serviços;

II - Fica assegurado pagamento de diárias para o deslocamento em viagens intermunicipais a serviços;

III - Será disponibilizado transporte para tanto, sem prejuízo das diárias, conforme recursos dos cofres públicos;

IV - Período de férias anuais com trinta dias ininterruptos, e recesso escolar de quinze dias, observadas, necessidades didáticas e pedagógicas do estabelecimento municipal de ensino.

§ 1º - Para Fins de Cálculo do terço de férias, também será considerado o recesso de que trata o inciso IV, perfazendo um total de 45 dias para tal fim.

§ 2º - A gratificação de difícil acesso não tem caráter cumulativo, cessando o pagamento quando o profissional de magistério parar de se deslocar, ou for transferido da unidade escolar, ou ainda, quando se aposentar.

§ 3º - A gratificação de difícil acesso será concedida após a averiguação de dados, através de comprovante de residência do servidor anexado ao requerimento de solicitação.

Art. 47 - As gratificações de Valorização de Magistério e de Nível Superior passarão a compor o salário base dos Profissionais, exceto as gratificações estabelecidas através de atos legais do poder executivo referentes a serviços relevantes.

PARÁGRAFO ÚNICO - A partir dessa Lei fica instituído salário base para os profissionais conforme nível de formação, assegurando que nenhum servidor tenha redução de vencimentos.

Art. 48 - Fica determinada a partir desta Lei, que, os servidores orientadores de aprendizagem, obterão nova nomenclatura de função, sendo denominados professores orientadores de aprendizagem.

Art. 49 - Os profissionais de Magistério denominados Agentes Pedagógico uma vez comprovado a habilitação de nível Superior e o tempo de serviço (Superior ao Estágio Probatório) fará jus a reclassificação salarial, com base na remuneração dos profissionais docentes de nível superior, definidos no Art. 46º, conforme a carga horária de trabalho para a qual foi prevista em concurso público.

Art. 50 - Os profissionais do magistério poderão requerer licença pelos seguintes motivos:

I - Licença para tratamento de interesse particular sem remuneração, no período de 02 (dois) anos, podendo ser estendido até 4 (quatro) anos, desde que não ocasione prejuízo ao quadro de pessoal.

§ 1º - Somente poderá requerer licença sem vencimentos, o profissional que estiver no mínimo três anos em efetivo exercício, ou seja, decorrido o estágio probatório.

II - Licença para tratamento de saúde;

§ 1º - A concessão de licença para tratamento de saúde inferior a 15 dias deverá ser precedida de apresentação do atestado médico.

§ 2º - O laudo médico acima de 15 dias deverá ser ratificado por junta médica da Secretaria de Saúde do Município, ou Instituto de Previdência Municipal.

PARÁGRAFO ÚNICO - As licenças serão concedidas mediante requerimentos e somente a licença sem remuneração interromperá o interstício para ascensão funcional e promoção.

CAPÍTULO X

X - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 51 - Aos ocupantes de cargos e Funções previstas no anexo – II desta Lei, fica assegurado o enquadramento no presente Plano de Cargo, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério, quando da obtenção da habilitação necessária ao exercício das atividades, após aprovação em concurso público, conforme o Art. 11 desta Lei e como estabelece o Art. 9º item III, § 2º e 3º, da lei Federal nº 9424, de 24 de dezembro de 1996.

CAPÍTULO XI

XI - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



Art. 52 - A Lei nº 704 de 21 de novembro de 2001 e suas alterações posteriores, que institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município é parte integrantes deste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério - PCCRM, independente de sua transcrição.

Art. 53 - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Aracoiaba e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de valorização dos Profissionais da Educação.

Art. 54 - O Município deverá promover na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor/educando nas etapas da educação básica, prevendo limites praticados nacionalmente de alunos por sala de aula e por professores, a fim de melhor prover os investimentos públicos, elevar a qualidade da educação e atender as condições de trabalho dos educadores.

Art. 55 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei Municipal nº 643/1998, de 30 de junho de 1998 e a Lei nº 888/05, de 30 de dezembro do ano 2005.

PAÇO DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARACOIABA, aos 01 de abril de 2026.


Pedro Campêlo Nogueira
PRESIDENTE

O quadro abaixo, que no P.C.R.M de 2005, regulamenta os níveis da categoria dos profissionais do magistério, a partir desta reformulação de 2025, deixa de existir, devido a extinção da atuação do professor leigo, nomenclatura **PROFESSOR I** (habilitação em nível médio ou equivalente), e em decorrência da inexistência dos cargos de **Professor Regente Auxiliar, Agente Pedagógico Auxiliar e Supervisor**, na nova estrutura administrativa organizacional dos cargos do Poder Executivo Municipal, definidos na Lei Municipal nº 1455/2025, de 08 de janeiro de 2025.

Cargo	Descrição
Professor Regente Auxiliar	Sem habilitação ao magistério
Professor I	Habilitação em nível médio-magistério ou equivalente
Professor II	Habilitação em licenciatura plena ou Habilitação específica
Professor III	Especialização em educação curso 360 h/a
Professor IV	Mestrado em educação
Professor V	Doutorado em educação
Agente Pedagógico Auxiliar	Habilitação em nível médio-magistério ou equivalente
Agente Pedagógico	Habilitação em licenciatura plena ou Habilitação específica
Supervisor	Formação de nível superior

*Quadro extinto a partir da reformulação deste PCCRM realizada em 2025

ANEXO II

QUADRO DOS NÍVEIS DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO (2025)

Regulamenta os níveis da categoria dos profissionais do magistério do município de Aracoiaba

Nível	Descrição
Professor I	Graduação em licenciatura plena ou Habilitação específica
Professor II	Especialização em educação ou áreas afins curso 360 h/a
Professor III	Mestrado em educação ou áreas afins
Professor IV	Doutorado em educação ou áreas afins
Agente Pedagógico	Habilitação em Licenciatura Plena ou áreas afins

ANEXO III

ESTRUTURA DO GRUPO OCUPACIONAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO,

SEGUNDO CATEGORIA FUNCIONAL, CARREIRA, CARGOS, FUNÇÃO, CLASSES,
REFERÊNCIA, HABILITAÇÃO EM ÁREA DE ATUAÇÃO.

Categorial Funcional	Carreira	Nível	Referência	Habilitação	Área de Atuação
Educação Básica	Docência em Ensino Fundamental e Médio	PROFESSOR I	1	Habilitação em Licenciatura Plena ou áreas afins	Ensino Fundamental - anos iniciais
		PROFESSOR II	2	Especialização na área de Educação ou áreas afins	Ensino Fundamental - anos finais
	Docência em Ensino Fundamental, Médio e Superior	PROFESSOR III	3	Mestrado na Área de Educação ou áreas afins	Ensino Fundamental - anos finais
		PROFESSOR IV	4	Doutorado na área de Educação ou áreas afins	Ensino Fundamental - anos finais
		AGENTE PEDAGÓGICO	5	Habilitação em Licenciatura Plena ou áreas afins	Formação e acompanhamento pedagógico aos docentes da Educação Infantil e Ensino Fundamenta

ANEXO IV
LINHAS DE TRANSPOSIÇÃO

Nível atual	Cargo	Provimento
PROFESSOR I	Professor Concursado (Nível de Graduação)	PROFESSOR I
PROFESSOR II	Professor Concursado (Nível de Especialização)	PROFESSOR II
PROFESSOR III	Professor Concursado (Nível de Mestrado)	PROFESSOR III
PROFESSOR IV	Professor Concursado (Nível de Doutorado)	PROFESSOR IV
AGENTE PEDAGÓGICO	Agente Pedagógico (Nível de Graduação)	Similar ao do professor conforme o nível de titulação

ANEXO V

LINHAS DE VENCIMENTOS E PROMOÇÃO

ANEXO V
LINHAS DE VENCIMENTOS E PROMOÇÃO

Nível	Vencimentos (20 horas)	Promoção
Professor I	Salário base referente ao nível I R\$ 2.804,74	Professor II
Professor II	Salário base referente ao nível I + 32,44% R\$ 3.714,60	Professor III
Professor III	Salário base referente ao nível II + 20% R\$ 5.038,61	Professor IV
Professor IV	Salário base referente ao nível II + 30% R\$ 5.458,49	-
Agente Pedagógico	Salário base Similar ao do professor conforme o nível de titulação R\$ 7.429,20 (nível II, 200h)	

PAÇO DA CÂMARA MUNICIPAL DE ARACOIABA, aos 01 de abril de 2026.


Pedro Campêlo Nogueira
PRESIDENTE