



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

LEI MUNICIPAL Nº 683, de 21 de Dezembro de 2009.

Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Bela Cruz e dá outras providências.

O PREFEITO MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Faço saber que a Câmara Municipal de Bela Cruz aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público do Município de Bela Cruz, com base no artigo 6º da Lei Federal nº 11.738, de 16 de julho de 2008, Parecer CNE/CEB nº 09/2009, de 02 de abril de 2009 e Resolução CNE/CEB nº 02, de 28 de maio de 2009, Lei Orgânica do Município e as demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo Municipal.

Art. 2º. Esta Lei aplica-se aos profissionais do magistério que desempenham as atividades de docência ou as de suporte pedagógico à docência, isto é, direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de Educação Básica, em suas diversas etapas e modalidades, com a formação mínima determinada pela legislação federal da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Art. 3º. Os critérios para a remuneração dos profissionais do magistério devem pautar-se nos preceitos da Lei nº 11.738, de 16 de julho de 2008, que estabelece o Piso Salarial Profissional Nacional e no artigo 22 da Lei nº 11.494, de 20 de junho de 2007, que dispõe sobre a parcela da verba do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e Valorização do Magistério (FUNDEB) destinada ao pagamento dos profissionais do magistério, bem como no artigo 69



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que define os percentuais mínimos de investimento dos entes federados na educação.

Parágrafo único. As fontes de recursos para o pagamento da remuneração dos profissionais do magistério são aquelas descritas no artigo 212 da Constituição Federal 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. 4º. Para os efeitos desta lei, entende-se por:

- I- **Rede municipal de ensino:** o conjunto de instituições e órgãos que realiza atividades de educação sob a coordenação da Secretaria Municipal da Educação;
- II- **Magistério Público Municipal:** o conjunto de profissionais da educação, titulares do cargo do Professor, do ensino público municipal;
- III- **Professor:** o titular de cargo de Carreira do Magistério Público Municipal, com funções de magistério;
- IV- **Funções de magistério:** as atividades de docência e de suporte pedagógico direto à docência, aí incluídas as de direção ou administração, planejamento, inspeção, supervisão, orientação e coordenação educacionais, exercidas no âmbito das unidades escolares de educação básica, em suas diversas etapas e modalidades, com formação mínima determinada pela LDB.

CAPITULO II
DO PLANO DE CARGOS E CARREIRA
Seção I
Dos Objetivos do Plano de Cargos

Art. 5º. O Plano de Carreira e Remuneração do Magistério objetiva a profissionalização e a valorização do profissional do magistério, bem como a melhoria do desempenho e da qualidade dos serviços de educação prestados à população e, ainda, a eficácia e a continuidade da ação administrativa, através das seguintes ações:

- I- Restabelecer a carreira do magistério através de uma estrutura compatível com o nível organizacional da Secretaria de Educação, e adotar mecanismos que regulem a evolução funcional dos seus integrantes;



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

- II- Adotar os princípios da habilitação, titulação do mérito e da avaliação de desempenho para o desenvolvimento na carreira;
- III- Manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-institucional da Secretaria de Educação.
- IV- Integrar o desenvolvimento profissional de seus servidores ao desenvolvimento da educação do Município.

Seção II
Dos Conceitos Fundamentais do Plano

Art. 6º. A estruturação do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério obedece a uma seqüência lógica e hierárquica de cargo/função, dispostos em **02 (duas) classes de docentes**, segundo a escolaridade e qualificação profissional exigidas, objetivando nortear a evolução funcional do profissional do magistério, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

- I- **Emprego Público** – lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.
- II- **Cargo** – é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições com remuneração específica pelo poder público, denominação própria e quantidade, nos termos da Lei;
- III- **Classe** – é o agrupamento de cargos de mesma denominação, com idênticas atribuições, responsabilidades e salários.
- IV- **Carreira do Magistério Público Municipal** – conjunto de classes da mesma profissão, escalonadas segundo a hierarquia das atividades, para acesso privativo dos titulares dos cargos que integram a educação básica municipal.
- V- **Referência** - nível de salário, fixado para a classe, atribuído ao ocupante do cargo em decorrência do seu progresso salarial;
- VI- **Categoria Funcional** – carreira composta de cargo/função, agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.
- VII- **Grupo Ocupacional** – cargos/classes reunidos segundo a correlação e a afinidade existentes entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.
- VIII- **Quadro** – conjunto de cargos/funções de um mesmo serviço, órgão ou poder, escalonados em classes e referências.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Seção III
Da natureza dos Cargos e Funções
Da Carreira e da Estrutura

Art. 7º. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I- **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.
- II- **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.

Art. 8º. O Quadro de Pessoal do Magistério é constituído por **única** carreira de docência, dividida em classes, que constitui a linha de promoção designada:

I – Docência

- a) Professor de Educação Básica, Classe I
- b) Professor de Educação Básica, Classe II.

Parágrafo único. Além dos empregos/cargos compostos da classe prevista no **Anexo II**, integram, também, o Quadro do Magistério, cargos de provimento em comissão e funções de confiança as quais cabem as atribuições de planejar, inspecionar, supervisionar, orientar e administrar a educação básica, estabelecidos em leis municipais específicas.

Art. 9º. Os integrantes da Carreira de Docência exercerão suas atividades da seguinte forma:

- I- **Professor de Educação Básica, Classe I** - lecionará na Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental, com a formação mínima em ensino médio, na modalidade normal;
- II- **Professor de Educação Básica, Classe II** – lecionará nos anos finais do Ensino Fundamental, com a formação mínima em Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação e/ou complementação nos termos da legislação vigente.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

§ 1º. O professor de Educação Básica Classe I ou II, quando habilitado, poderá a título precário, para atender a necessidade do serviço, lecionar nos anos finais do Ensino Fundamental, **com a devida autorização legal.**

§ 2º. O Professor de Educação Básica, quando designado para as funções de Suporte Pedagógico, exercerá suas atividades nos diferentes níveis e modalidades de ensino da Educação Básica, observada a formação em Curso de Graduação em Pedagogia ou em nível de Pós-Graduação, exigidas pelo Art. 64 da Lei nº 9.394/96 – LDB.

§ 3º. A mudança de classe é automática e vigorará quando o interessado apresentar o comprovante da nova habilitação.

Art. 10. A qualificação exigida para o provimento do emprego/cargo das classes de Professor de Educação Básica da Carreira de Docência é a estabelecida no **Anexo II**, parte integrante desta Lei.

Art. 11. O Plano de Carreira e Remuneração, instituído por esta Lei, objetiva a valorização do profissional do magistério, de modo a proporcionar a melhoria da qualidade do ensino e fica assim organizado:

- I- **Redenominação dos Emprego/Funções** definidas conforme dispõe o **Anexo I**, parte integrante desta lei;
- II- **Estrutura e Composição do Quadro Permanente de Pessoal do Magistério – MAG**, organizado em Grupos Ocupacionais, Categorias Funcionais, Carreiras, Emprego/Classes, Referências, Quantidade e Qualificação para ingresso, na forma do **Anexo II**, parte integrante desta lei;
- III- **Estrutura e Composição do Quadro em Extinção de Natureza Provisória do Pessoal do Magistério**, organizado em grupos ocupacionais, categorias funcionais, carreiras, empregos/funções/classes, referências, quantidade e qualificação na forma do **Anexo III**, parte integrante desta Lei;
- IV- **Tabela Salarial**, correspondente às jornadas de trabalho previstas pelo Estatuto do Magistério, contidas no **Anexo IV**, parte integrante desta Lei;
- V- **Descrição e Especificação da Carreira e dos respectivos cargos/funções**, contidas no **Anexo V** desta Lei.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Seção IV
Do Quadro do Magistério

Art. 12. O Quadro do Magistério é composto de **02 (duas)** partes:

- I- **Quadro Permanente** – Composto de emprego de carreira, de provimento efetivo e de cargo em comissão e função de confiança, de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo.
- II- **Quadro em Extinção** – Composto de empregos/funções de natureza provisória que serão extintos quando vagarem.

§ 1º. A estrutura e composição do Quadro de Pessoal Permanente, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Cargo/Classe, Referência, Quantitativo e a Qualificação exigida para o ingresso no respectivo emprego, são os constantes do **Anexo II** desta Lei.

§ 2º - A estrutura e composição do Quadro de Pessoal, em Extinção, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Emprego/Função/Classe, Referência, Quantitativo e Qualificação, são os constantes no **Anexo III**, parte integrante desta Lei.

§ 3º – Integram o Quadro em Extinção, de natureza provisória, constante do Anexo III desta Lei, os integrantes da categoria funcional do magistério estabilizados pelo Art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias e os que não possuam habilitação pedagógica para ocuparem o cargo/função do magistério.

Seção V
Da organização e do ingresso na carreira

Art. 13. A Carreira de Professor da Rede Municipal de Educação Básica é única e composta de 02 (duas) Classes de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, dispostos de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições e fica assim estruturada:

- I- Professor de Educação Básica, Classe I – Referências 1 a 25,
- II- Professor de Educação Básica, Classe II – Referências 1 a 25.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

§ 1º - A carreira abrange atividades inerentes a empregos e/ou cargos efetivos, caracterizados por ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, com as qualificações exigidas no **Anexo II**, parte integrante desta Lei.

§ 2º - O emprego/cargo que compõe a carreira do Magistério será quantificado em cada classe, conforme os **Anexos II e III** desta Lei.

Art. 14. O ingresso na carreira dar-se-á por nomeação para cargo efetivo, após aprovação em concurso público, na **Classe I – Referência 1** para área de atuação da Educação Infantil e nos anos iniciais do Ensino Fundamental; e na **Classe II - Referência 1** para lecionar nos anos finais do Ensino Fundamental e no ensino médio.

Art. 15. O Concurso Público será de Provas e Títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório, conforme o disposto no inciso V do art. 206, da Constituição Federal.

Parágrafo único. O Concurso Público de que trata o caput deste artigo será regulamentado através de Edital.

Art. 16. São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem o disposto no artigo 14 desta Lei.

Art. 17. Durante o Estágio Probatório, o servidor do Grupo Ocupacional do Magistério não poderá ser afastado do órgão de origem, nem fará jus à evolução funcional.

CAPÍTULO III

DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

Seção I

Da evolução funcional

Art. 18. Evolução Funcional é a passagem do integrante do Quadro do Magistério para nível retributivo superior da mesma Classe, através da mudança de uma



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Referência para outra imediatamente superior mediante a avaliação de indicadores, e de crescimento da capacidade potencial de trabalho do profissional do magistério; ou da Classe I para a Classe II mediante formação acadêmica.

Art. 19. A evolução funcional, dar-se-á através das seguintes modalidades:

- I- **Via Acadêmica (Promoção)**, considerado o fator formação acadêmica, obtida em grau superior de ensino, na respectiva área de atuação;
- II- **Via não Acadêmica (Progressão)**, considerados os fatores relacionados à experiência, desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional na sua respectiva área de atuação.

Art. 20. A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar a evolução pela via acadêmica e não acadêmica, inclusive quanto ao limite da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Parágrafo Único. Na hipótese, de ultrapassar este limite prudencial as progressões serão suspensas até que haja disponibilidade financeira.

Subseção I

Da evolução funcional pela via acadêmica

Art. 21. Considera-se evolução funcional pela via acadêmica a passagem do profissional do magistério, quando o docente adquirir nova formação acadêmica na sua área de atuação e formação, com a devida comprovação e regularidade.

Art. 22. A evolução funcional pela via acadêmica tem por objetivo reconhecer a formação acadêmica do profissional do magistério, no respectivo campo de atuação e formação, como um dos fatores relevantes para a melhoria da qualidade do seu trabalho.

§ 1º. Fica assegurada a evolução funcional pela **via acadêmica** nas Classes e referência retributórias superiores da seguinte forma:

- I- **Classe I, Referência 1**, mediante apresentação de Diploma de Ensino Médio, na modalidade normal;

II - Classe II, Referências correspondentes a titulação da formação, mediante a apresentação do Diploma de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Diploma de Licenciatura Plena em Pedagogia, com habilitação em área específica, ou complementação nos termos da legislação vigente, bem como, apresentação do Diploma/Certificado de Cursos de Pós Graduação *Lato Sensu* compreendidos a Especialização e o Aperfeiçoamentos, o Diploma/Certificado de Cursos de Pós Graduação *Stricto Sensu* compreendidos o Mestrado, e o Doutorado, todos na área de atuação e formação do docente.

Art. 23. A evolução funcional pela via acadêmica será efetivada através de Gratificação de Incentivo Profissional, para os professores enquadrados na Classe II, conforme estipulado no art. 64 desta Lei.

§ 1º. O profissional do magistério ocupante de 02 (dois) cargos fará jus à evolução funcional nos respectivos cargos.

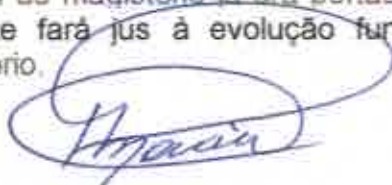
§ 2º. Os diplomas e certificados dos cursos apresentados para obtenção da evolução funcional, deverão ter correlação com a área de atuação e formação do profissional do magistério.

§ 3º. O profissional do Magistério deverá solicitar a evolução funcional através de requerimento, anexando fotocópia autenticada do diploma ou certificado, bem como, declaração do diretor da Escola especificando a área de atuação e/ou disciplina.

§ 4º. A evolução funcional pela via acadêmica será efetivada a partir da data da publicação de Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 24. Os diplomas e certificados utilizados em uma evolução funcional já efetivada não terão validade para efeito de outra evolução funcional.

Art. 25. O profissional do magistério que, no momento do ingresso no quadro de pessoal do magistério já era portador dos títulos de graduação e pós-graduação, somente fará jus à evolução funcional pela via acadêmica, após o estágio probatório.



Subseção II

Da evolução funcional pela via não acadêmica

Art. 26. A evolução funcional pela via não acadêmica (progressão), dar-se-á de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa salarial da mesma Classe, obedecidos os critérios de merecimento e antiguidade, mediante avaliação de desempenho do profissional do magistério e do sistema de ensino, que leve em conta, entre outros fatores, a objetividade, que é a escolha de requisitos que possibilitem a análise de indicadores qualitativos e quantitativos; e a transparência, que assegura que o resultado da avaliação possa ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores, com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho profissional ou do sistema, a ser realizada com base nos seguintes princípios:

I. Para o profissional do magistério:

a) Participação Democrática - o processo de avaliação teórica e prática deve ser elaborado coletivamente pelo órgão executivo e os profissionais do magistério de cada sistema de ensino.

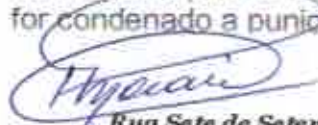
II. Para os sistemas de ensino:

a) Amplitude - a avaliação deve incidir sobre todas as áreas de atuação do sistema de ensino, que compreendem:

- 2.1.1 a formulação das políticas educacionais;
- 2.1.2 a aplicação delas pelas redes de ensino;
- 2.1.3 o desempenho dos profissionais do magistério;
- 2.1.4 a estrutura escolar;
- 2.1.5 as condições socioeducativas dos educandos;
- 2.1.6 outros critérios que o sistema considerar pertinente;
- 2.1.7 os resultados educacionais da escola.

Art. 27. O interstício para a concessão da evolução funcional pela via não acadêmica ocorrerá a cada 03 (três) anos de efetivo exercício do profissional do magistério na referência em que estiver enquadrado para a referência imediatamente superior e será computado em períodos corridos, interrompendo-se quando o profissional:

- I- for afastado para o trato de interesses particulares;
- II- for condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;



Rua Sete de Setembro, 34 - Centro - Bela Cruz - CE - CEP 62570-000

Tel: (88) 3663.1240 - Fax (88) 3663.1150

CNPJ nº 07.255.022/0001 77



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

- III- estiver em prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;
- IV- estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional de direito público não pertencente ao Município;
- V- estiver desempenhando mandato eletivo;
- VI- estiver afastado para cursar pós-graduação;
- VII- for afastado para prestar serviços junto a órgão do Poder Legislativo do Município;
- VIII- for afastado para prestar serviços junto a outra Secretaria ou entidade do Poder Executivo do Município;
- IX- estiver licenciado para tratamento de saúde, por prazo superior a 6 (seis) meses, salvo quando o afastamento for decorrente de doenças adquiridas em razão da atividade profissional;
- X- for afastado para desempenho de atividades não correlatas às do magistério;
- XI- for afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro.

§ 1º - Considerar-se-á período corrido para os efeitos deste artigo, aquele contado data a data, sem qualquer dedução na respectiva contagem.

§ 2º - Será restabelecida a contagem do interstício com os efeitos dele decorrentes, a partir da data do afastamento do profissional, para cumprimento de pena de suspensão ou prisão administrativa, se, posteriormente, o mesmo for considerado inocente.

Art. 28. Na evolução funcional pela via não acadêmica serão beneficiados os ocupantes de empregos/funções de mesma denominação e referência, correspondente a **50% (cinquenta por cento)** do total de ocupantes, em cada referência, atendidos os critérios de desempenho e antiguidade.

§ 1º. Observado o disposto neste artigo, do percentual previsto para evolução, **60% (sessenta por cento) será por desempenho e 40% (quarenta por cento) por antiguidade.**

§ 2º. Somente ocorrerá arredondamento do quociente na extração dos percentuais, quando a fração for igual ou superior a 0,5 (cinco décimos).

§ 3º. Quando na separação dos percentuais para progressão, resultar em número ímpar, será reservado um maior número para o critério por desempenho.

Art. 29. A evolução por antiguidade recairá no profissional que contar maior tempo de serviço efetivo, na referência.

§ 1º. Para efeito da evolução por antiguidade, a apuração de tempo de serviço, na referência, obedecerá às disposições contidas na legislação específica.



ESTADO DO CEARÁ

PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

§. 2º. A classificação será por ordem decrescente, seguindo um maior tempo de serviço na referência.

Art. 30. Em caso de empate na classificação da progressão por desempenho ou antiguidade, proceder-se-á ao desempate de acordo com os seguintes critérios:

- I- Maior tempo de serviço público municipal;
- II- Maior tempo de serviço público;
- III- Maior prole;
- IV- Maior idade.

Art. 31. A contagem do tempo de serviço para evolução pela via não acadêmica terá início a partir de janeiro/2010, para cumprimento do art. 27 da presente Lei.

Art. 32. Será instituída a **Comissão de Gestão da Carreira – CGC, no prazo de 120 (cento e vinte) dias**, com o fim de promover, coordenar e supervisionar o processo de avaliação de desempenho dos profissionais do magistério, em conformidade com as normas constantes de Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. A Comissão a que se refere o caput deste artigo será constituída de:

- I- 01 (um) representante da Secretaria da Educação;
- II- 02 (dois) representantes do Sistema de Acompanhamento Pedagógico;
- III- 01(um) representante do Conselho Municipal de Acompanhamento e Controle Social (FUNDEB);
- IV- 01(um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- V- 01 (um) representante dos diretores das escolas municipais;
- VI- 03 (três) representantes dos docentes, eleitos em assembléia da categoria.

§ 2º. Não perceberão remuneração específica para essa atividade os membros da Comissão a que se refere o § 1º deste artigo, considerando-se, porém, como serviço público relevante prestado ao Município.

§ 3º. Ao Secretário Municipal da Educação, competirá a nomeação dos integrantes da Comissão de Gestão da Carreira que, além de operacionalizar o processo de avaliação de desempenho para fins de evolução funcional, terá competência para:

- I- Orientar e distribuir, em tempo hábil, os formulários da avaliação pela via não acadêmica;
- II- Analisar e computar os pontos obtidos para a consolidação dos resultados;
- III- Elaborar os boletins de classificação referentes à evolução funcional;

Rua Sete de Setembro, 34 – Centro – Bela Cruz – CE – CEP 62570-000

Tel: (88) 3663.1240 – Fax (88) 3663.1150

CNPJ: 07.555.043/0001-77

- IV- Afixar, em local visível, a relação dos profissionais do magistério classificados para a evolução, com indicação do cargo, classe, referência e o número de pontos obtidos;
- V- Rever e analisar recursos dos profissionais que se julgarem prejudicados;
- VI- Encaminhar ao Secretário Municipal de Educação, relatório conclusivo dos trabalhos.

Art. 33. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam à natureza das atividades desempenhadas, os fatores de produção e atualização do profissional do magistério, e as condições em que estas são exercidas, observadas, dentre outras, as seguintes características fundamentais:

- I- objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação do conteúdo ocupacional das carreiras;
- II- assiduidade;
- III- pontualidade;
- IV- aplicabilidade do conteúdo desenvolvido;
- V- domínio do conteúdo;
- VI- comportamento ético;
- VII- presteza e disponibilidade de atendimento;
- VIII- comportamento observável do profissional do magistério relativo à participação, qualidade do trabalho, responsabilidade;
- IX- Contribuição do profissional do magistério para a consecução dos objetivos da educação do Município;
- X- Programa de treinamento e desenvolvimento, através de cursos e estágios no respectivo campo de atuação;
- XI- Participação em comissões examinadoras, revisões, conselhos, cargos comissionados, funções de confiança e assessoramento educacional;
- XII- Produção de trabalho técnico-científico.

Parágrafo único. A periodicidade, os formulários de avaliação e os critérios indicados nos incisos acima citados, serão regulamentados por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 34. A avaliação de desempenho, realizada para apurar os fatores atualização e produção profissional, considerará, para efeitos desta lei, indicadores de crescimento da capacidade, da qualidade e da produtividade do trabalho do profissional do magistério.

§ 1º. Aos fatores de que trata o caput deste artigo serão atribuídos pesos, calculados a partir de itens, componentes de cada fator, aos quais serão



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

conferidos pontos, segundo os critérios fixados por esta Lei e pelo regulamento expedido pelo Chefe do Poder Executivo.

§ 2º. Consideram-se componentes do fator atualização profissional, todos os estágios e cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação e formação, de duração **igual ou superior a 40 (quarenta) horas**, realizados pela Secretaria de Educação ou por outras instituições reconhecidas, aos quais serão atribuídos pontos, conforme suas características e especificidades, que contribuam para a avaliação pela via não acadêmica, a partir da promulgação deste plano.

§ 3º. Consideram-se componentes do fator produção profissional, as produções individuais e coletivas, realizadas pelo profissional do magistério, em seu campo de atuação às quais serão atribuídos pontos, conforme suas características e especificidades;

§ 4º. Os itens da atualização profissional, bem como os itens da produção profissional, serão considerados uma única vez, vedada sua acumulação.

Seção II

Da qualificação profissional

Art. 35. A qualificação profissional ocorrerá com base no levantamento prévio das necessidades e prioridades das Instituições de Ensino de modo a atender às especificidades do exercício de suas atividades, bem como aos objetivos das diferentes etapas e modalidades da Educação Básica, sob os seguintes fundamentos:

- I- sólida formação inicial básica, que propicie o conhecimento dos fundamentos de suas competências de trabalho;
- II- associação entre teorias e práticas, mediante estágios supervisionados, capacitação em serviço e formação continuada;
- III- aproveitamento da formação e experiências anteriores, em instituições de ensino e em outras atividades;
- IV- aos educadores ~~já em exercício~~, período reservado a estudos, planejamento e avaliação, a ser realizado durante a jornada de trabalho do profissional da educação (artigo 67, V, da Lei nº 9.394/96).



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Art. 36. A qualificação profissional, objetivando o aprimoramento permanente do ensino e a progressão na Carreira, será assegurada através de cursos de formação, aperfeiçoamento ou especialização, em instituições credenciadas, de programas de aperfeiçoamento em serviço e de outras atividades de atualização profissional, observados os programas prioritários, em especial o de habilitação dos professores leigos.

Art. 37. A Secretaria de Educação deverá promover, no próprio sistema ou em colaboração com os demais sistemas de ensino, a oferta de programas permanentes e regulares de formação continuada para aperfeiçoamento profissional, inclusive em nível de pós-graduação;

Art. 38. As horas de trabalho pedagógicas coletivas deverão ser utilizadas como momento de formação do profissional da educação;

Art. 39. A Secretaria de Educação deverá promover, preferencialmente em colaboração com outros sistemas de ensino, a universalização das exigências mínimas de formação para o exercício da profissão de todos os profissionais da educação escolar básica.

Art. 40. Os critérios e mecanismos de concessão de licenças para aperfeiçoamento e formação continuada, de modo a promover a qualificação sem ferir os interesses da aprendizagem dos estudantes.

Art.41. Os **Cursos de Pós-Graduação Lato Sensu** compreendem o Aperfeiçoamento e/ou Especialização, em área relacionada com a de atuação do profissional, com carga horária mínima de **360 (trezentos e sessenta) horas**, realizados em instituições de ensino superior devidamente credenciadas junto ao Ministério da Educação.

§ 1º. O tempo necessário para realização da especialização ou aperfeiçoamento será de 18 (dezoito) meses, incluindo crédito e monografia.

§ 2º. É vedada a licença ou afastamento para participação em cursos de Pós-Graduação Lato Sensu.

Art. 42. Os Cursos de Pós-Graduação *Stricto Sensu* compreendem o Mestrado e/ou Doutorado realizados em Instituições de Ensino Superior nacionais ou estrangeiras, credenciadas/reconhecidas pelo Ministério da Educação, mediante 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 formação e atuação do servidor.

§ 1º. O docente que se afastar para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu*



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

observará os limites e prazos de afastamento, considerando o período de frequência e modalidade nos referidos cursos, de acordo com deliberação da Secretaria de Educação e calendário acadêmico das Instituições promotoras, em cursos regulares:

- I- Até três anos para o Mestrado;
- II- Até quatro anos para o Doutorado;
- III- Até seis anos para o Mestrado/Doutorado.

§ 2º. Os afastamentos de que tratam os incisos I, II e III serão concedidos inicialmente, por um ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas, pelo docente.

Art. 43. Compete ao Chefe do Poder Executivo autorizar o afastamento do integrante do magistério aprovado em seleção, para participar de Curso de Pós-Graduação *Stricto Sensu*, bem como, prorrogar o respectivo prazo, quando necessário, mediante parecer do Secretário de Educação e do Diretor da Escola em que o docente leciona.

Art. 44. O docente liberado para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu* deverá enviar, semestralmente, relatório de atividades do Curso, para acompanhamento e avaliação do setor competente da Secretaria de Educação.

Parágrafo único – O desenvolvimento da pesquisa deverá manter correlação com a área de atuação e melhoria do ensino e aprendizagem da educação municipal.

Art. 45. O profissional do magistério afastado para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu*, assinará, previamente, Termo de Compromisso, submetendo-se a permanecer no desempenho de suas funções no Sistema Municipal de Educação, durante o período equivalente ao do afastamento, a contar da data de conclusão do referido curso.

Art. 46. O docente que se ausentar para cursar Pós-Graduação *Stricto Sensu*, não poderá pedir licença para o trato de interesses particulares, nem exoneração do seu Cargo, antes decorrido período de tempo igual ou que passou afastado de suas funções de Professor, após a realização do aludido curso de Pós-Graduação, salvo se ressarcir a Prefeitura, o total das despesas realizadas, durante o afastamento.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Sub-Seção Única
Habilitação e Aperfeiçoamento

Art. 47. As atividades na área de Habilitação e Aperfeiçoamento do Profissional do Magistério referem-se aos cursos de atualização, através de estágios, seminários e simpósios.

§ 1º. O conteúdo programático dos cursos de atualização profissional será definido pela Secretaria Municipal de Educação e direcionado à aquisição de conhecimentos teóricos e práticos, capazes de fomentar nos participantes a consciência crítica necessária ao desempenho das atividades inerentes ao magistério, como também o aprendizado de técnicas e procedimentos com aplicação imediata, em situações concretas de trabalho.

§ 2º. Os certificados dos cursos de atualização de que trata o caput deste artigo, serão utilizados para fins de evolução funcional do profissional do magistério no processo de avaliação de desempenho.

Art. 48. Os cursos de que trata o artigo anterior serão classificados, quanto a sua duração em:

- I- Curta duração: 40 h/a
- II- Média duração: 80 a 180 h/a
- III- Longa duração: acima de 180 h/a

Art. 49. O docente que participar de um programa de treinamento, através de cursos de atualização, usufruindo dos benefícios desta lei, somente poderá ser autorizado a participar de outro, depois de decorridos:

- I- 12 meses, para curso de longa duração;
- II- 6 meses, para curso de média duração;
- III- 4 meses, para cursos de curta duração.

Parágrafo único. A critério da Secretaria de Educação, os interstícios de que tratam os incisos anteriores poderão ser dispensados, quando se tratar de cursos complementares à formação do profissional do magistério, na área de atividade e de interesse da Secretaria.

Art. 50. O processo de qualificação profissional ocorrerá por iniciativa da Secretaria de Educação, mediante convênio, ou por iniciativa do próprio profissional do magistério.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Seção III
Da Remuneração e do Vencimento

Art. 51. A remuneração condigna para todos e, no caso dos profissionais do magistério, com vencimentos ou salários iniciais nunca inferiores aos valores correspondentes ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº 11.738/2008, diferenciados pelos níveis das habilitações a que se refere o artigo 62 da Lei nº. 9.394/96, vedada qualquer diferenciação em virtude da etapa ou modalidade de atuação do profissional.

§ 1º. A remuneração do professor corresponde ao vencimento relativo à classe e ao nível de habilitação em que se encontre, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias a que fizer jus, estabelecidas em Lei.

§ 2º. Considera-se vencimento básico da Carreira os valores abrangidos por esta Lei, fixados no Anexo IV.

Seção IV
Da Jornada de Trabalho

Art. 52 A jornada de trabalho, preferencialmente, em tempo integral de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, tendo sempre presente a ampliação paulatina da parte da jornada destinada às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos.

§ 1º. A jornada de trabalho do professor poderá ser parcial ou integral, correspondendo, respectivamente, a:

- I- 20 h (vinte horas) semanais;
- II- 40 h (quarenta horas) semanais.

§ 2º. A jornada de trabalho do professor em função docente inclui uma parte de horas de aula e uma parte de horas atividades, destinadas, de acordo com a proposta pedagógica da escola, a preparação e avaliação do trabalho didático, a colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, a articulação com a comunidade, a interação com o aluno e ao aperfeiçoamento profissional.

§ 3º. A jornada de 20h (vinte horas) semanais do professor em função docente inclui 04h (quatro) horas-atividades destinadas às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

§ 4º. A jornada de 40h (quarenta horas) semanais do professor em função docente inclui 08h (oito horas) de atividades, destinadas às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos;

§ 5º. Entende-se por planejamento, as horas de trabalho do profissional do magistério, dedicadas ao trabalho pedagógico, destinadas às atividades de preparação de aulas, avaliação da produção dos alunos, reuniões escolares, contatos com a comunidade e formação continuada, assegurando-se, no mínimo, os percentuais da jornada que já vêm sendo destinados para estas finalidades pelos diferentes sistemas de ensino, de acordo com os respectivos projetos político-pedagógicos.

§ 6º. O número de cargos a serem preenchidos para cada uma das jornadas será definido no respectivo edital de concurso público.

Art. 53 O titular de cargo de professor em jornada parcial, que não esteja em acumulação de cargo, emprego ou função pública, poderá ser convocado para prestar serviços:

- I- Em regime suplementar, até o **máximo** de mais **20 horas semanais**, para substituição temporária de professores em função docente, em seus impedimentos legais, e nos casos de designação para o exercício de outras funções do magistério, de forma concomitante com a docência;
- II- Em regime de quarenta horas semanais, por necessidade do ensino, e enquanto persistir esta necessidade;

§ 1º. A convocação em regime suplementar será remunerada proporcionalmente ao número de horas adicionais à jornada de trabalho do titular de cargo de professor.

§ 2º. O regime de carga horária suplementar visa suprir carências nas Unidades Escolares, precedida de justificativa do Diretor da Escola, anuência do professor, declaração de acúmulo de cargos/empregos, com os respectivos horários de trabalho/aula.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

§ 3º. Cessada a necessidade da alteração da carga horária de trabalho do docente, o mesmo retornará ao regime normal de trabalho de 20 (vinte) horas semanais de atividades.

§ 4º. Entende-se por alteração da carga horária de trabalho o número de horas a ser prestada pelo docente, além daquelas fixadas para a jornada de provimento inicial de 20 (vinte) horas semanais de atividades, em caráter provisório e não passível de incorporação posterior à remuneração dos profissionais sobre qualquer hipótese.

§ 5º. A alteração da carga horária de que trata o §1º, do artigo anterior, dar-se-á por Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 6º. Na convocação de que trata o caput deste artigo deverá ser resguardada a proporção entre horas de aula e horas de atividade quando para o exercício da docência.

Art. 54. A retribuição pecuniária, por hora prestada a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a 1/20 avos do valor fixado para jornada inicial de trabalho da tabela vencimental, de acordo com a referência em que estiver enquadrado o docente.

Art. 55. Os ocupantes dos cargos de Suporte Pedagógico exercerão suas atividades na jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 56. Ao docente investido na função de Diretor e Coordenador de Escola será atribuída a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, sem a obrigatoriedade de regência de classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 57. A hora de trabalho docente terá duração de 60 (sessenta) minutos.

Art. 58. O docente em regência de classe é obrigado a cumprir o número de horas-aula, segundo o calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver impossibilitado de comparecer ao estabelecimento.

Art. 59. A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido através de consenso da direção da escola e seus docentes.

Art. 60. Na hipótese de acumulação de dois cargos de docência ou de 01 (um) cargo de suporte pedagógico com 01 (um) cargo docente, a carga total não poderá ultrapassar o limite de 60 (sessenta) horas semanais.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

**Seção V
Das Vantagens**

Art. 61. Além do vencimento, o professor fará jus às seguintes vantagens:

Gratificações:

- I- Pelo exercício de direção e coordenação de unidades de escolares;
- II- Pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento;
- III- Incentivo Profissional a Docência;
- IV - De docência com alunos portadores de necessidades especiais.

§ 1º. As gratificações não são cumulativas.

§ 2º. As gratificações instituídas não servirão de base para cálculo de quaisquer outras vantagens e não serão incorporados ao Vencimento Básico do Docente.

**Subseção I
Da Gratificação pelo exercício de Direção e Coordenação**

Art. 62. A gratificação pelo exercício de direção ou coordenação de unidades escolares observará a tipologia das escolas e corresponderá aos valores determinados na Lei da Estrutura dos Cargos da Prefeitura Municipal.

Parágrafo único. A classificação das unidades escolares segundo a tipologia está determinada no em Lei Específica e será estabelecida anualmente com base no censo oficial do Ministério da Educação e por proposta da Secretaria Municipal de Educação.

**Subseção II
Da Gratificação pelo exercício em escola em difícil acesso**

Art. 63. A gratificação pelo exercício em escola de difícil acesso ou provimento corresponderá ao valor definido em **Tabela**, mediante classificação das unidades escolares, observados, dentre outros, os critérios de distância e/ou acesso das localidades à sede do município, conforme regulamentação através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

§ 1º. A classificação das unidades escolares de difícil acesso ou provimento será fixado anualmente, por Ato da Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º. Não fará jus à gratificação instituída no caput deste artigo, o profissional que utiliza transporte cedido pela Prefeitura Municipal para esta finalidade.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Subseção III
Da Gratificação de Incentivo a Docência

Art. 64. A Gratificação de Incentivo a Docência fica estabelecida em percentual abaixo, utilizando-se como base de cálculo:

I - a referência em que o docente se encontra na Classe I para promoção a primeira referência da Classe II;

II - a referência em que o docente se encontra na Classe II para promoção a referência correspondente a titulação adquirida.

- a) Licenciatura Plena na área de atuação e formação: 15% (quinze por cento);
- b) Pós-Graduação *Lato Sensu* – Especialização na área de atuação e formação: 10% (dez por cento);
- c) Mestrado, na área de atuação: 12% (doze por cento);
- d) Doutorado, na área de atuação: 15% (quinze por cento).

Subseção IV
Da Gratificação de docência com alunos portadores de necessidades especiais

Art. 65. A gratificação pelo exercício de docência com alunos portadores de necessidades especiais corresponderá a 15% (quinze por cento) do vencimento básico do profissional do magistério.

Parágrafo único. A gratificação instituída no caput deste artigo destina-se ao docente com habilitação específica em educação especial e que atuar em turmas/salas específicas ou com alunos de Educação Especial na rede municipal de educação, nos termos da legislação específica.

Seção VI
Da Comissão de Gestão do Plano de Carreira

Art. 66. É instituída a Comissão de Gestão do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal, com a finalidade de orientar sua implantação, adequação e operacionalização.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

§ 1º. A Comissão de Gestão será presidida pelo Secretário Municipal de Educação e integrada por representantes das Secretarias de Administração, Finanças e da Educação e, paritariamente, de entidade representativa do magistério público municipal.

§ 2º. A normatização e funcionamento da Comissão de Gestão do Plano de Carreira serão estabelecidos por Decreto do Poder Executivo.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Seção I
Das disposições transitórias

Subseção Única
Do enquadramento

Art. 67. O enquadramento dos profissionais do magistério dar-se-á com base na qualificação exigida para o exercício das atividades do magistério, nos cargos e funções do quadro permanente e em extinção, constantes dos Anexos I, II e III parte integrante desta Lei, nas referências compatíveis com seus salários atuais, em respeito ao princípio constitucional da irredutibilidade salarial, disposto no inciso XV do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 68. O enquadramento dos profissionais do magistério será feito de forma automática, através de transposição do respectivo cargo/classe/referência do nível hierárquico atual, para a referência da faixa vencimental correspondente a classe em que foi enquadrado, obedecida a linha de transposição prevista no Anexo I.

Art. 69. O **Professor do Ensino Infantil** será enquadrado no cargo de Professor da Educação Básica, **Classe I, Referência 1**, para os casos de formação em ensino médio, na modalidade normal; e para os demais casos com formação superior, na referência **correspondente sua faixa de vencimentos**.

Parágrafo Único. O Professor do Ensino Infantil que não possuir a qualificação mínima para o enquadramento determinado no caput deste artigo, comporá o Quadro em Extinção, conforme Anexo III desta Lei.

Art. 70. O enquadramento previsto nesta lei dar-se-á uma única vez, aos atuais docentes do quadro de pessoal existente na Prefeitura, por ser medida de caráter transitório.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

§ 1º. O enquadramento de que trata o caput deste artigo dar-se-á por Decreto do Chefe do Poder Executivo e constará, obrigatoriamente, o nome do docente, denominação do cargo, situação atual e situação nova.

§ 2º. Os profissionais do magistério serão distribuídos nas Classes e referências com observância da posição relativa ocupada no plano de carreira vigente.

§ 3º. O profissional do magistério que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento no PCRM, poderá requerer reavaliação junto à Secretaria de Educação, em até 30 (trinta) dias após a publicação do Decreto de Enquadramento, aduzindo os motivos que demonstrem o seu prejuízo.

Seção II
Das disposições finais

Art. 71. É considerado em extinção os cargos constantes **Regente Auxiliar I, II e III, Professor N-L, Professor N-N, Professor N-S**, ficando desde já extintos os cargos à medida que vagarem.

Parágrafo único. Para os profissionais constantes do quadro em extinção citados no caput deste artigo, à medida que foram obtendo a formação adequada para o exercício das funções do magistério público municipal, os mesmos deverão ser enquadrados na classe e referências correspondentes.

Art. 72. Ficam extintas as Gratificações pela Orientação de Aprendizagem no Sistema de Telensino e Gratificação de Produtividade, instituídas pela Lei Municipal Nº 474/98, de 31 de julho de 1998, arts. 68/69 e 65/67.

Art. 73. Fica mantido o Quinquênio, para os profissionais do magistério, até que haja alteração do mesmo, no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 74. A Lei disporá sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades de substituição temporária do titular de cargo de professor na função docente, quanto excedida a capacidade de atendimento com a adoção das medidas necessárias de ampliação e/ou suplementação de carga horária.

Parágrafo único. Para efeito de remuneração dos profissionais do magistério contratados, temporariamente, para atender as necessidades identificadas, o valor do vencimento básico será o correspondente a titulação do cargo na área de atuação e formação, respeitando-se a proporcionalidade de carga horária.



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Art. 75. O valor dos vencimentos referentes às classes da Carreira do Magistério Público Municipal, bem como os coeficientes de diferenciação entre as classes e referências constam na Tabela Vencimental, Anexo IV parte integrante desta Lei.

Art. 76. É fixado em **R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais)** o valor do vencimento básico da carreira, correspondente ao piso salarial para os profissionais do magistério público da educação básica, para a formação em nível médio, na modalidade normal prevista no art. 62 da Lei 9.394/96, que estabelece as diretrizes e base da educação nacional e artigo 2º da Lei nº 11.738/2008.

§ 1º O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual o Município não poderá fixar o vencimento inicial das Carreiras do magistério público da educação básica, para a jornada de, no máximo, 40 (quarenta) horas semanais, para formação em nível médio, na modalidade normal.

§ 2º. Os vencimentos iniciais referentes às demais jornadas de trabalho serão, no mínimo, **proporcionais** ao valor mencionados no caput deste artigo.

§ 3º. O piso salarial profissional do magistério público da educação básica municipal será atualizado, anualmente, no mês de janeiro, conforme determinação de legislação federal pertinente.

Art. 77. Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a proceder ao rateio, na forma de abono do saldo constante da conta específica do FUNDEB - 60% aos profissionais do magistério público municipal em efetivo exercício de sala de aula e suporte pedagógico, atuantes nos estabelecimentos da educação básica, de acordo com o disposto na Lei Federal nº 11.494, de 20 de junho de 2007, associada a sua regular vinculação contratual, temporária ou estatutária.

§1º. O valor a ser rateado é resultante de eventual saldo financeiro apurado na conta de controle de recursos do FUNDEB - 60% (sessenta por cento).

§2º. O valor será apurado considerando-se as provisões para o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, 1/3 (um terço) de férias e encargos previdenciários incidentes.

§3º. O pagamento do abono deverá ser efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao período de apuração do rateio.

Art. 78. O abono concedido na forma desta Lei será devido aos profissionais do magistério e suporte pedagógico em efetivo exercício em sala de aula, observados os critérios do vencimento base, carga horária e tempo de serviço para o período do rateio.

Rua Sete de Setembro, 34 - Centro - Bela Cruz - CE - CEP 62570-000

Tel: (88) 3663.1240 - Fax (88) 3663.1150

CNPJ.: 07.566.045/0001-77



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

Art. 79. Na elaboração dos critérios de concessão do abono devem ser observados ainda para efeito de cálculo, o vencimento básico do professor em efetivo exercício em sala de aula e a sua carga horária.

Art. 80. O detalhamento dos critérios para concessão do abono previsto será elaborado pela Secretaria Municipal de Educação e regulamentado através de Decreto do Poder Executivo Municipal.

Art. 81. O exercício das funções de direção e coordenação de unidades escolares é reservado, preferencialmente, aos integrantes da Carreira do Magistério Público Municipal, com o mínimo de 3 (três) anos de docência, observados, dentre outros, os critérios de análise curricular, entrevista e plano de ação.

Art. 82. O titular de cargo de professor integrante da Carreira do Magistério Público Municipal poderá perceber outras vantagens pecuniárias devidas aos servidores municipais, nessa condição, quando não conflitantes com o disposto nesta Lei.

Art. 83. Não se incorporam aos vencimentos e proventos de aposentadoria, as gratificações e adicionais estabelecidos neste Plano e as decorrentes da ocupação de Cargo em Comissão.

Art. 84. Fica vedado, a partir da data de promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo profissional do Magistério.

Art. 85. O município deverá envidar esforços no sentido de universalizar a observância das exigências mínimas de formação docente determinadas pela Lei nº 9.394/96, a partir da promulgação desta Lei, cujo acompanhamento será realizado pela Comissão de Gestão do Plano.

Art. 86. O município deverá promover na organização da rede escolar, adequada relação numérica professor-educando nas etapas da educação básica, prevendo limites menores do que os atualmente 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. 87. A partir da data da promulgação desta Lei o Município deverá promover estudos e elaborar legislação própria para regulamentação da gestão democrática do sistema de ensino, da rede e das escolas, fixando regras claras para a



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

designação, nomeação e exoneração do diretor de escola dentre os ocupantes de cargos efetivos da carreira docente.

Art. 88. Os casos omissos decorrentes da implantação deste Plano, serão dirimidos pela Comissão de Gestão do Plano e pela Secretaria Municipal de Educação, com análise e deliberação final da Procuradoria do Município e Poder Executivo.

Art. 89. Os aposentados terão proventos definidos segundo a situação correspondente aos cargos do Grupo Ocupacional a que pertencem de acordo com o regime próprio de aposentadoria ou regime da previdência geral.

Art. 90. As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do Município e da União, de acordo com a Lei Federal nº 11.738/2008, de 16 de julho de 2008.

Art. 91 Esta lei entra em vigor a partir de 01 de janeiro 2010, revogadas às Leis Municipais nº 660/2009, de 08 de maio de 2009 e nº 473/98, de 31 de julho de 1998 e demais disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ, em 21 de Dezembro de 2009.

Pedro Rogério Moraes
Prefeito Municipal



ESTADO DO CEARÁ

PREFEITURA MUNICIPAL DE BELA CRUZ

ANEXO V a que se refere o art.12 da Lei nº 683, de 21 de Dezembro de 2009.

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DOS CARGOS

CARGO/FUNÇÃO: Professor de Educação Básica I e II

CARREIRA: Docência

GRUPO OCUPACIONAL: Magistério

Descrição Sumária:

Planejar e ministrar aulas em cursos regulares do ensino fundamental, transmitindo os conteúdos teórico-práticos pertinentes, utilizando materiais e instalações apropriados para desenvolver a formação dos alunos, sua capacidade de análise crítica e aptidões.

Atribuições:

- I- Participar da elaboração da proposta pedagógica da escola;
- II- Elaborar e cumprir plano de trabalho segundo a proposta pedagógica da escola;
- III- Zelar pela aprendizagem dos alunos;
- IV- Estabelecer e implementar estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
- V- Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidos;
- VI- Participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento, à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
- VII- Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
- VIII- Desincumbir-se das demais tarefas indispensáveis ao atingimento dos fins educacionais da escola e ao processo de ensino aprendizagem;
- IX- Promover a integração entre a escola e a família;
- X- Executar outras atividades correlatas.