



ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



LEI MUNICIPAL N.º 1285, DE 28 DE JUNHO DE 2010.

INSTITUI O NOVO PLANO DE CARGO, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS INTEGRANTES DO QUADRO DO MAGISTÉRIO DA SECRETARIA DA EDUCAÇÃO E DO DESPORTO ESCOLAR DO MUNICÍPIO DE RUSSAS, REVOGANDO A LEI Nº 887 DE 16 DE MAIO DE 2003 E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito Municipal de Russas, Estado do Ceará, RAIMUNDO CORDEIRO DE FREITAS, no uso de suas atribuições legais, etc.

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

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E OBJETIVOS

Art. 1º - Fica instituído o novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos profissionais do Magistério (PCCR-MAG) da educação básica municipal de Russas, em conformidade com o estabelecido nas leis Federais nº 9.394, de 20/12/1996, nº 11.494, de 20 de junho de 2007 e nº 11.738, de 16/07/2008.

Art. 2º - Esta Lei aplica-se aos profissionais da educação básica que exercem funções de magistério, incluídas as atividades de docência e de suporte pedagógico ao exercício da docência, como sejam: direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, assessoramento técnico-pedagógico e coordenação pedagógica.

Art. 3º - O Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do Magistério tem como princípios a profissionalização e a valorização dos profissionais do





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



magistério, tendo em vista a eficiência e qualidade dos serviços prestados pela escola pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

- I. Ingresso por concurso público de provas e títulos.
- II. Remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício no magistério com vencimentos nunca inferiores ao piso salarial profissional nacional, nos termos da lei.
- III. Estímulo à produtividade do trabalho em sala de aula.
- IV. Progressão baseada na titulação e habilitação e na avaliação de desempenho.
- V. Condições adequadas de trabalho.
- VI. Período reservado para estudos, planejamento e avaliação, incluído na jornada de trabalho.

Art. 4º - A estruturação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração obedece a uma sequência lógica e hierárquica de cargos e funções, dispostos em uma sucessão de classes, segundo a escolaridade e qualificação profissional exigidas, orientando-se pelos seguintes conceitos básicos:

- I. Cargo – corresponde ao conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao profissional do Magistério, criado por Lei, com denominação própria, número certo e salário pago pelos cofres do Município, para provimento, em caráter efetivo, na forma estabelecida em Lei.
- II. Carreira – conjunto de classes da mesma natureza funcional, hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para o desenvolvimento do profissional do magistério nas classes do cargo que a integrem.
- III. Classe – divisão básica da carreira contendo determinado número de referências de provimento efetivo, de mesma denominação e idênticas atribuições, responsabilidades e vencimentos, agrupados segundo sua natureza e complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida.
- IV. Categoria Funcional – conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho.
- V. Funções de Magistério – atividades de docência e de suporte pedagógico à docência, aí incluídas as de administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, coordenação pedagógica,





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



assessoramento técnico-pedagógico e orientação educacional.

- VI. Grupo ocupacional – conjunto de categorias funcionais reunidas, segundo a correlação e a afinidade existente entre elas, quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento.
- VII. Quadro de Magistério – conjunto de cargos e funções de docência e de suporte pedagógico à docência.
- VIII. Referência – posição do profissional do Magistério dentro da classe, que permite identificar a situação do ocupante quanto à referência hierárquica e à remuneração da classe.

CAPÍTULO II

DA NATUREZA DOS CARGOS, CARREIRAS E DA ESTRUTURA

Art. 5º - O quadro do Magistério é constituído das seguintes carreiras:

I. Carreira Docente.

II. Carreira de Suporte Pedagógico à Docência e à Gestão Escolar.

Parágrafo único - A carreira de Suporte Pedagógico à Docência e à Gestão Escolar abrange os seguintes profissionais:

a) Assistentes Técnico-Pedagógicos – com exercício na sede da Secretaria Municipal da Educação, para assessoramento/acompanhamento técnico-pedagógico à escola, nas áreas da gestão escolar e da docência.

b) Coordenadores Pedagógicos, com exercício das atribuições na unidade escolar.

§ 1º - Lei Complementar quantificará os cargos de Assistente Pedagógico e Coordenadores Pedagógicos que terão seu ingresso em conformidade com o inciso I, do artigo 3º deste projeto.

I – A descrição e especificação das atribuições do profissional do magistério na carreira de suporte pedagógico a docência e gestão escolar são as constantes do anexo IV e V desta lei.

§ 2º - O município no prazo de 180 dias, respeitando a legislação eleitoral





ESTADO DO CEARÁ

PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS

GABINETE DO PREFEITO



em vigor, realizará concurso público de provas e títulos, para preenchimento e nomeação, das vagas criadas.

Art. 6º - A Carreira Docente é estruturada em Classe Única, conforme nível de escolaridade do profissional, contendo 25 (vinte e cinco) referências, o que está demonstrado no Anexo I, da presente Lei.

Parágrafo único - A qualificação mínima exigida para ingresso na carreira docente é nível médio, na modalidade Normal.

Art. 7º - A Carreira de Suporte Pedagógico à Docência e à Gestão Escolar é estruturada em Classe Única, para cada grupo de profissional, contendo um total de 20 (vinte) referências, cuja qualificação mínima exigida é nível superior, obtido em curso de licenciatura em Pedagogia ou em licenciatura específica na área / componente curricular da base nacional comum, o que está demonstrado no Anexo II, da presente Lei.

Art. 8º - Os professores com nível superior, licenciados em Pedagogia, são, pela natureza da sua habilitação, docentes da educação infantil e anos iniciais do ensino fundamental.

Art. 9º - Os professores com licenciaturas específicas, em nível superior, lecionam nos anos finais do ensino fundamental, podendo, em caráter excepcional e em função de experiência exitosa comprovada, exercer a docência nos anos iniciais desse mesmo nível de ensino.

Art. 10 - As atribuições de Diretor Escolar e de Diretor Escolar Adjunto são desempenhadas por professores, para tanto nomeados pelo Chefe do Poder Executivo.

Art. 11 - O Diretor Escolar e o Diretor Escolar Adjunto, no desempenho de suas funções, exercem cargos comissionados, sendo exigida como qualificação mínima, Graduação em Pedagogia ou em outra Licenciatura Plena, e Pós-Graduação na área de Gestão Escolar ou Administração Escolar, admitidas as exceções estabelecidas pelo Conselho Estadual de Educação.

Art. 12 - O Coordenador Pedagógico, um dos integrantes da carreira de Suporte Pedagógico à Docência e à Gestão Escolar, tem como qualificação mínima exigida para o exercício da função Licenciatura em Pedagogia ou em componente curricular da base nacional comum.

Art. 13 - A experiência docente mínima para o exercício dos cargos de Assistente Técnico-Pedagógico, Diretor Escolar, Diretor Escolar Adjunto e Coordenador Pedagógico será de 03 (três) anos, podendo ser adquirida em qualquer nível ou rede de ensino.

CAPÍTULO III





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 14 - A carreira é integrada por cargos / funções, dispostos de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições.

Art. 15 - As classes das carreiras dos profissionais do magistério estão estruturadas conforme discriminação abaixo:

§ 1º - A carreira docente tem a seguinte estruturação:

a) Professor de Educação Básica (PEB) – referências de 1 a 25

§ 2º - A carreira de suporte pedagógico à docência e à gestão escolar fica assim estruturada:

a) Assistente Técnico-Pedagógico (ATP) – referências de 1 a 20;

b) Coordenador Pedagógico (CP) – referências de 1 a 20.

Art. 16 - A carreira docente abrange atividades inerentes a cargos ou funções, caracterizados por ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, cujo provimento exige nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena, admitida como formação mínima para o exercício do magistério na educação infantil e nos 5 (cinco) anos iniciais do ensino fundamental, a oferecida em nível médio, na modalidade Normal.

Parágrafo único - Os licenciados em Pedagogia, já integrantes do Quadro de Pessoal do Magistério, terão prioridade na lotação para o exercício docente na educação infantil e nos anos iniciais do ensino fundamental.

Art. 17 - O ingresso na Carreira dar-se-á por nomeação para Cargo Efetivo, após aprovação em Concurso Público, na Referência Inicial compatível com o nível de formação comprovado no ato de posse/enquadramento do profissional, e obedecerá aos dispositivos contidos nas demais normas da Administração de Pessoal do Poder Executivo.

§ 1º - O Concurso Público será de provas e títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório, regulamentado através de Edital.

§ 2º - A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição essencial para a nomeação do profissional do magistério.

§ 3º - Somente serão admitidas outras formas de seleção pública, no caso de contratação temporária para o desempenho das funções dos titulares dos cargos, em situações de substituição emergencial.





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



§ 4º - Os candidatos aprovados no concurso serão chamados por ordem de classificação, ficando a escolha da escola para sua lotação condicionada a essa classificação, de acordo com as carências existentes.

Art. 18 - São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariarem o disposto nos artigos 11, 12, 13 e 17 desta Lei.

Art. 19 - Dentre os cargos de provimento efetivo, constantes do Quadro de Pessoal do Magistério, será reservado um percentual de 5% (cinco por cento) para pessoas com deficiência, ofertados como reserva especial a ser definida no Edital do Concurso.

§ 1º - Para o provimento dos cargos de que trata o caput deste artigo, as atribuições a eles inerentes deverão ser compatíveis com a deficiência apresentada pelo candidato aprovado no concurso.

§ 2º - Para efeito do cálculo determinante do número de cargos a ser destinado aos candidatos com deficiência, serão desprezadas as frações decimais.

Art. 20 - Fica o Poder Executivo autorizado a contratar, temporariamente, docentes, em caráter emergencial, conforme lei específica, para suprir necessidades inadiáveis de professores para regência de classe na rede de ensino municipal, quando inexistir candidato aprovado em concurso público de provas e títulos.

§ 1º - Para as contratações emergenciais de que trata o *caput* deste artigo, será necessário que o candidato comprove a titulação exigida para o exercício docente no nível / ano em que irá atuar.

§ 2º - Os candidatos à contratação emergencial que aceitem suprir vaga oferecida em locais de difícil acesso, mediante declaração escrita, ou se adequem a outros critérios estabelecidos pela Secretaria da Educação, terão assegurada sua lotação.

CAPÍTULO IV

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 21 - Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, estará sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objetos de avaliação no desempenho do cargo.

Art. 22 - Com relação ao docente serão avaliados os seguintes aspectos:

I. Assiduidade





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



- II. Pontualidade
- III. Capacidade de iniciativa
- IV. Responsabilidade
- V. Produtividade
- VI. Organização didática
- VII. Gestão da sala de aula

Art. 23 – Quanto aos profissionais de suporte pedagógico à docência serão avaliados:

- I. Assiduidade
- II. Pontualidade
- III. Capacidade de iniciativa
- IV. Responsabilidade
- V. Produtividade
- VI. Assessoramento técnico-pedagógico ao professor e/ou à gestão escolar.

Art. 24 – A avaliação de desempenho será realizada anualmente.

§ 1º - A avaliação dos docentes será desenvolvida pelo Núcleo Gestor da escola e pelo Assistente Técnico-Pedagógico da Secretaria que acompanha a escola, com participação de 3 (três) representantes do Conselho Escolar.

§ 2º - A avaliação dos profissionais de suporte pedagógico à docência e à gestão é responsabilidade do Núcleo Gestor da escola e dos Coordenadores de Currículo e de Gestão Educacional da Secretaria.

§ 3º - As avaliações tratadas nos parágrafos 1º e 2º deste artigo devem ser devidamente fundamentadas nas notas atribuídas e discutidas pelo grupo de avaliadores.

Art. 25 – No penúltimo mês do terceiro ano do estágio probatório, em reunião conjunta do Núcleo Gestor da escola, do Assistente Técnico-Pedagógico da Secretaria e de 3 (três) representantes do Conselho Escolar, serão analisadas, com referência a cada professor, as 3 (três) avaliações realizadas no período do mencionado estágio e elaborado um relatório conclusivo, a ser encaminhado, até o dia 10 do último mês do mencionado estágio, à apreciação e decisão final do Titular da Secretaria da Educação.

Art. 26 - A avaliação da produtividade das ações docentes, constante do Inciso V do artigo 22, terá como referência o rendimento escolar da(s) turma(s), considerando-se os indicadores de permanência e de sucesso dos alunos.





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



Art. 27 - No tocante aos indicadores de permanência, a nota máxima será atribuída ao professor que registre o menor índice de abandono de aluno por turma, não computados os casos que fujam ao possível controle dos profissionais avaliados.

Parágrafo único - No cálculo do índice de que trata o *caput* deste artigo, serão considerados os seguintes parâmetros:

- a) menos de 1% de abandono = 10 pontos (nota máxima);
- b) de 1% a 5% de abandono = 5 pontos;
- c) de 6% a 10% de abandono = 2 pontos (nota mínima).
- d) Acima de 10% de abandono, sem pontuação.

Art. 28 - Com relação aos indicadores de sucesso, serão classificados os professores cuja(s) turma(s), na avaliação realizada no final de cada ano letivo pelo Sistema Municipal de Avaliação do Ensino Fundamental (SMAEF), alcance(m) nível de aprendizagem igual ou superior a 60 pontos, tendo como referência a matriz de descritores trabalhada.

Parágrafo único - A classificação dos docentes tratada no *caput* deste artigo seguirá os parâmetros abaixo especificados:

- a) nível de aprendizagem entre 90 e 100 – 10 pontos (nota máxima)
- b) nível de Aprendizagem entre 80 e 89 – 8 pontos
- c) nível de aprendizagem entre 70 e 79 – 5 pontos
- d) nível de aprendizagem entre 60 e 69 – 3 pontos (nota mínima)
- e) nível de aprendizagem igual ou inferior a 59 – sem pontuação.

Art. 29 – Em caso da necessidade de arredondar resultados obtidos, em decorrência dos cálculos determinados nas alíneas dos artigos 27 e 28, acima, deve ser utilizada a regra estatística para arredondamento.

Art. 30 – A avaliação da produtividade dos profissionais de suporte pedagógico à docência será a média da produtividade alcançada pelos professores assessorados por esses profissionais.

Art. 31 - Na avaliação da **organização didática**, devem ser considerados:

- I. registro sem rasuras, no Diário de Classe, das atividades realizadas, frequência e resultados da aprendizagem dos alunos;
- II. disponibilidade do plano de ensino sempre à mão, para necessárias análises de compatibilidade com a prática em andamento;
- III. uso eficiente do tempo pedagógico de cada dia letivo.





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



§ 1º – Um total máximo de 10 (dez) pontos será atribuído aos três aspectos mencionados nos incisos acima, conforme discriminação a seguir:

a) 2 (dois) pontos para o registro sem rasuras; 3 (três) para a permanente disponibilidade do plano de ensino; e 5 (cinco) para o excelente uso do tempo pedagógico, entendido como excelente o planejamento e execução de atividades totalmente comprometidas com as aprendizagens que precisam ser desenvolvidas;

b) 1 (um) ponto para o registro com poucas rasuras (máxima de uma rasura por mês); 2 (dois) para a não disponibilidade do plano de ensino poucas vezes (não disponibilidade do plano de ensino, no máximo de cinco vezes por semestre); e 3 (três) para o uso regular do tempo pedagógico, compreendido como regular o cumprimento sempre parcial do planejamento para a semana, pelo desenvolvimento de atividades que não favorecem ou motivam os alunos para as aprendizagens necessárias;

c) Zero ponto para o registro com muitas rasuras; zero ponto para a não disponibilidade do plano de ensino muitas vezes; zero ponto para o mau uso do tempo pedagógico, caracterizado esse mau uso pelo visível desperdício do tempo com atividades repetitivas que não comprometem os alunos com sua aprendizagem.

§ 2º - A avaliação tratada nas alíneas "a" "b" e "c" acima, será realizada semestralmente pelo Coordenador Pedagógico da escola, constando de relatório padrão elaborado para este fim e devendo ser assinado pela maioria simples do Conselho Escolar.

Art. 32 – Na avaliação da **gestão da sala de aula** deve ser considerado, no professor avaliado, o domínio de turma apresentado no decorrer da execução das atividades de ensino e aprendizagem.

Art. 33 – A avaliação do assessoramento técnico-pedagógico será assim realizada:

a) do Coordenador Pedagógico – desenvolvida pelos professores por ele assessorados e pelo Assistente Técnico-Pedagógico que acompanha a escola;

b) do Assistente Técnico-Pedagógico – desenvolvida pelo(s) Coordenador (es) Pedagógico(s), Diretor Escolar e Diretor Escolar Adjunto da(s) escola(s) por ele/ela acompanhada(s) e pelos Coordenadores de Gestão e de Currículo da SEMED, conforme a Coordenadoria em que tem exercício.

Art. 34 – Toda a avaliação do estágio probatório contará com o suporte de instrumentais elaborados para esta finalidade.

Art. 35 - Serão considerados aprovados no estágio probatório os docentes que, ao final dos três anos, obtenham média final igual ou maior





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



que 6,0 (seis) na avaliação da produtividade e notas de 7,0 (sete) a 10,0 (dez), nos demais aspectos avaliados, conforme incisos I, II, III, V, VI e VII do Artigo 22, desta Lei.

Parágrafo único - Será elaborada uma relação dos profissionais aprovados no estágio probatório, seguindo ordem decrescente das médias alcançadas.

Art. 36 - O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças concedidas ao servidor e será retomado a partir do retorno às atividades.

Art. 37 - Cabe à Secretaria da Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação de desempenho dos servidores em estágio probatório.

Parágrafo Único - Caberá também à Secretaria da Educação conceber e implantar uma forma de avaliação de desempenho, que trate de maneira isonômica todos aqueles que se encontrarem em estágio probatório.

Art. 38 - Somente após o término do estágio probatório, o servidor terá direito a evolução profissional, conforme estabelecido nesta Lei, bem como poderá ser afastado do local/distrito para o qual ocorreu sua lotação.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 39 - A jornada de trabalho semanal do profissional do magistério será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas.

§ 1º - A jornada de trabalho do docente será distribuída em atividades de regência de classe e de complementação pedagógica, na escola.

§ 2º - As atividades de complementação pedagógica, na escola, incluem estudos, preparação de aulas, avaliação de trabalho dos alunos e participação em projetos e eventos de interesse da comunidade escolar e em reuniões de pais e mestres, bem como o atendimento aos pais de alunos, além de outras atividades pedagógicas de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino.

§ 3º - Apenas para atendimento de questões de interesse do sistema municipal de ensino, e em caráter excepcional, a Secretaria da Educação poderá indicar outro local, que não a escola onde o profissional trabalha, para realização de atividades de complementação pedagógica tratadas no *caput* deste artigo.

Art. 40 - A jornada de trabalho semanal dos docentes terá a seguinte distribuição:

I. Na jornada de 40 (quarenta) horas, serão 28 (vinte e oito) horas para regência de classe e 12 (doze) horas para atividades de





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



complementação pedagógica.

II. Na jornada de 20 (vinte) horas, serão 14 (quatorze) horas em regência de classe e 6 (seis) horas para atividades de complementação pedagógica.

§ 1º – A carga horária de trabalho prevista no inciso II deste artigo poderá ser alterada, temporariamente, até atingir o limite de 40 (quarenta) horas, para suprir carências nas unidades escolares, sendo para tanto necessário:

- I. parecer fundamentado do Diretor da escola;
- II. anuência expressa do docente;
- III. atendimento, pelo professor indicado, dos seguintes critérios:
 - a) desempenho docente eficiente na(s) turma(s) em que leciona;
 - b) domínio e segurança na gestão da turma;
 - c) frequência anual de 90 a 100%, no tempo de experiência docente desenvolvido;
 - d) comprovação de plena saúde, por atestado médico da Auditoria da Saúde do Município, e histórico de licenças para tratamento de saúde, dos últimos 3 (três) anos de desempenho profissional, emitido pela Coordenadoria de Recursos Humanos da Prefeitura..

§ 2º - A alteração de carga horária de que trata o *caput* deste artigo será, exclusivamente, para regência de sala de aula.

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

Art. 41 – A jornada semanal dos profissionais de suporte pedagógico à docência e à gestão será de 40 (quarenta) horas, não sendo permitida qualquer exceção, seja para aqueles que têm exercício na escola, seja para os Assistentes Técnico-Pedagógicos com exercício na Secretaria da Educação.

Art. 42 – Para o docente investido na função de Diretor Escolar e demais profissionais com cargos comissionados / funções gratificadas, de exercício na escola, será atribuída a jornada de trabalho inerente ao cargo, com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Parágrafo único – Ao ser afastado do exercício do cargo comissionado/função gratificada para a qual foi designado, o docente retornará à sua função básica de trabalho, tendo sua carga horária original restaurada.

Art. 43 – O docente em regência de classe tem a responsabilidade de cumprir o número de horas-aula estabelecido no calendário escolar, devendo recuperá-lo quando, por motivo de força maior, estiver





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



impossibilitado de comparecer ao estabelecimento de ensino, excetuando-se os casos previstos em lei.

Parágrafo único – A recuperação da hora-aula acontecerá conforme calendário a ser definido pela direção da escola e seus docentes.

CAPÍTULO VI
DO QUADRO DO MAGISTÉRIO

Art. 44 – O Quadro do Magistério é composto de 02 (duas) partes:

I – Quadro Permanente – Composto de Cargos de Carreira de provimento efetivo.

II – Quadro em Extinção – Composto de cargos e/ou funções de natureza provisória que serão extintos quando vagarem.

Parágrafo Único – A estrutura e a composição do Quadro de Pessoal Permanente, Grupo Ocupacional, Categoria Funcional, Carreira, Classe, Referência e Qualificação exigidos para o ingresso nos respectivos Cargos são os constantes dos Anexos I e II desta Lei.

Art. 45 – Integram o Quadro em Extinção, de natureza provisória, os profissionais do Magistério concursados ou estabilizados pela Constituição Federal, em vigor, e os que ainda não possuem a qualificação adequada para ocuparem o cargo do Magistério.

CAPÍTULO VII
DO ENQUADRAMENTO

Art. 46 – O enquadramento dos atuais servidores no Quadro do Magistério, nas classes e referências deste PCCR, será automático, levando em conta o requisito legal de formação do cargo atual, de conformidade com o estabelecido nos Anexos I e II desta lei.

§ 1º – O enquadramento dos servidores originado por esta Lei é apresentado no Anexo III, cujos efeitos financeiros dar-se-ão a partir do dia 1º do mês subsequente à publicação da lista de enquadramento decorrente desta Lei.

§ 2º - Mencionado enquadramento dar-se-á uma única vez, por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo, em que constará, obrigatoriamente, o nome do docente, denominação do cargo, situação anterior e situação





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



nova.

Art. 47 – Os profissionais estáveis do atual Quadro do Magistério, que à época da publicação desta Lei não tenham alcançado a habilitação requerida para o exercício da docência na educação infantil ou no ensino fundamental, comporão o Quadro Especial em extinção.

Parágrafo único – O servidor integrante do Quadro Especial, ao obter os requisitos requeridos, será enquadrado automaticamente no Quadro do Magistério Público Municipal, na referência I da classe compatível com a formação realizada.

Art. 48 – Os servidores inativos terão proventos definidos segundo a situação correspondente aos cargos do Grupo Ocupacional Magistério, por eles ocupados, ao tempo em que passaram para a inatividade e de acordo com a classe e referência estabelecida nesta Lei, sem prejuízo das vantagens que tenham sido incorporadas aos proventos de aposentadoria.

Art. 49 – Resguardada a identidade do servidor, será publicada lista de enquadramento decorrente desta Lei, no prazo de até 30 (trinta) dias após sua promulgação, contra a qual poderá ser impetrado Recurso Administrativo dirigido ao Presidente da Comissão de Gestão de Carreiras, que terá um prazo máximo de 15 (quinze) dias para julgá-lo.

Art. 50 – O enquadramento não interrompe a contagem de tempo do servidor, sendo este contado para efeito de promoções e/ou outros benefícios relacionados.

CAPÍTULO VIII

DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

Art. 51 – Será constituída junto à Secretaria de Gestão e Planejamento da Prefeitura, por Decreto do Chefe do Poder Executivo, uma Comissão de Gestão de Carreiras (CGC) responsável pela execução dos procedimentos relativos ao enquadramento e à concessão das Progressões dos profissionais do magistério.

§ 1º – A Comissão a que se refere o *caput* deste artigo será constituída por:

- a) 02 (dois) representantes da Coordenadoria de Gestão





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



Educacional da Secretaria da Educação e do Desporto Escolar;

- b) 02 (dois) representantes do Conselho Municipal de Educação, sendo um da Câmara da Educação Infantil e do Ensino Fundamental e outro da Câmara de Acompanhamento e Controle Social do FUNDEB;
- c) 02 (dois) representantes da Secretaria de Gestão e Planejamento do Município;
- d) 01 (um) representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais.

§ 2º - A presidência da CGC é da Secretaria de Gestão e Planejamento da Prefeitura, que deverá, em conjunto com os demais membros da Comissão, estabelecer um cronograma de trabalho em conformidade com o fluxo de atividades a serem desenvolvidas.

§ 3º - A CGC deve ser instituída no prazo de 30 (trinta) dias úteis, após a publicação desta Lei.

§ 4º - Os membros da CGC não serão remunerados, considerando-se, porém, como serviço público relevante prestado ao Município.

Art. 52 – Compete à CGC:

- a) Executar os procedimentos relativos ao enquadramento e progressões dos profissionais do magistério.
- b) Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR.
- c) Coordenar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos profissionais do magistério, em conformidade com as normas estabelecidas nesta Lei.
- d) Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão por via acadêmica e não acadêmica dos profissionais do magistério, encaminhados pelos profissionais à Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura.

SEÇÃO II

DA EVOLUÇÃO PROFISSIONAL

Art. 53 – Evolução profissional é a passagem do integrante do Quadro do Magistério de uma referência para outra da mesma classe.

Art. 54 – A evolução do profissional do magistério na carreira dar-se-á por meio do mecanismo da Progressão Funcional.

Art. 55 – A Progressão Funcional equivale à evolução do profissional por via acadêmica e não acadêmica, efetivando-se por meio da avaliação do:





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



I. investimento feito no aprofundamento de estudos, aperfeiçoamento/atualização profissional;

II. desempenho profissional.

Art. 56 – A Progressão Funcional, quando realizada por via acadêmica, será concedida de forma automática quando o profissional atender ao requisito de formação estabelecida para ingresso na referência para a qual se dará a progressão, conforme detalhamento nos Anexos I e II desta Lei.

§ 1º - A Progressão Funcional por via acadêmica deve ser solicitada formalmente pelo profissional, mediante requerimento dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Educação, anexando cópias autenticadas dos documentos comprobatórios do direito ao benefício, como sejam diploma, certificado ou certidão da nova formação profissional, com respectivo histórico escolar, a serem entregues para análise e parecer final da Comissão de Gestão de Carreiras (CGC).

§ 2º – A Progressão de que trata o *caput* deste artigo será efetivada em até 60 (sessenta) dias, a contar da data do requerimento do profissional do magistério, considerando que a documentação que fundamentou o pedido atende às exigências legais.

Art. 57 – O interstício para a concessão da Progressão Funcional, por via não acadêmica, será de 2 (dois) anos de efetivo exercício do magistério, na referência em que estiver enquadrado.

§ 1º – Constitui exceção na norma constante do *caput* deste artigo, a primeira evolução funcional cujo processo de avaliação terá início em 1º de janeiro de 2011 e o resultado, devidamente publicado em fevereiro de 2012.

§ 2º - Na seqüência, novo processo de avaliação para fins de evolução profissional, será iniciado em 01/01/2012 com seus resultados publicados em fevereiro de 2014, e assim sucessivamente, de 2 (dois) em 2 (dois) anos.

Art. 58 - A avaliação do desempenho profissional para a Progressão Funcional pela via não acadêmica será realizada anualmente, considerando os seguintes critérios, relativos a cada ano-base do direito à concessão.

I. Para o Professor:

- a) Assiduidade
- b) Pontualidade
- c) Relacionamento pessoal
- d) Coerência entre planejamento e ação docente
- e) Rendimento da(s) turma(s) em que leciona, considerados os níveis de aprendizagem alcançados pelos alunos, na avaliação do





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



SMAEF.

II. Para o Profissional de Suporte Pedagógico à Docência e à Gestão, incluindo Diretor Escolar e Diretor Escolar Adjunto:

- a) Assiduidade
- b) Pontualidade
- c) Relacionamento pessoal
- d) Desempenho na função
- e) Indicador de desempenho no SMAEF, da escola em que trabalha ou acompanha.

§ 1º - Os procedimentos e instrumentos a serem utilizados com vistas à pontuação dos critérios elencados nas alíneas dos incisos I e II, acima, serão estabelecidos por Ato do Chefe do Poder Executivo

§ 2º - Para efeito de Progressão Funcional será considerado o número de pontos alcançados pelo profissional nos 2 (dois) anos que compõem o interstício para a concessão da citada progressão, cujo processo será detalhado no Ato do Chefe do Poder Executivo, citado no parágrafo anterior.

Art. 59 - A avaliação do investimento feito no aperfeiçoamento/atualização profissional terá como referência o histórico, devidamente comprovado, de cursos realizados como parte do processo de formação continuada e da produção profissional, na respectiva área de atuação, considerado o período dos 2 (dois) anos que antecedem a efetivação da Progressão Funcional.

§ 1º - Consideram-se indicadores do aperfeiçoamento/atualização profissional, todos os estágios e cursos de formação complementar, no respectivo campo de atuação do servidor, de duração igual ou superior a 80 (oitenta) horas, realizados pela Secretaria da Educação, inclusive aqueles realizados por sua rede escolar conforme Plano de Formação aprovado pela Secretaria, ou, ainda, por outras instituições reconhecidas.

§ 2º - Entende-se por produção profissional, as produções individuais e coletivas, realizadas pelo profissional do magistério, relacionadas ao seu campo de atuação.

§ 3º - Os itens do aperfeiçoamento/atualização profissional, bem como os itens da produção profissional, serão considerados uma única vez, vedada sua acumulação.

Art. 60 - A Progressão Funcional se dará para a referência imediatamente superior àquela em que o profissional estava enquadrado e o período do interstício será contado em períodos corridos, interrompendo-se quando o servidor:

- I. for afastado para o trato de interesses particulares;
- II. estiver gozando licença sem vencimento;





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



- III. for condenado a punição disciplinar que importe em suspensão;
- IV. estiver com o vínculo suspenso;
- V. estiver em prisão administrativa ou decorrente de decisão judicial;
- VI. estiver no exercício de cargo de direção e assessoramento, em órgão ou entidade não educacional de direito público não pertencente ao Município;
- VII. estiver desempenhando mandato eletivo;
- VIII. estiver afastado para cursar pós-graduação;
- IX. for afastado para prestar serviços junto a órgão do Poder Legislativo do Município;
- X. for afastado para prestar serviços junto a outra Secretaria ou entidade do Poder Executivo do Município;
- XI. 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;
- XII. for afastado para desempenho de atividades não correlatas às do magistério;
- XIII. for afastado para acompanhar cônjuge ou companheiro.

§ 1º - Considerar-se-á período corrido para os efeitos deste artigo, aquele contado de 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. 61 - Serão beneficiados com a progressão funcional os ocupantes dos cargos de professor ou de suporte pedagógico à docência e à gestão escolar que obtenham o total de pontos igual ou superior ao mínimo estabelecido

Parágrafo único - Até o final do mês de fevereiro de cada ano letivo, deverá ser expedido Decreto do Chefe do Poder Executivo em que consta lista dos profissionais que estão concorrendo à progressão funcional, com indicação do período de referência da aludida progressão.

Art. 62 - É assegurado ao profissional do magistério interpor recurso perante a Comissão que o avaliou e, em caso de discordância da decisão proferida nessa instância, se for o caso, recorrer à instância superior, representada pelo Prefeito Municipal.

Art. 63 - A Prefeitura Municipal deverá alocar, anualmente, no





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



Orçamento a ser aprovado pela Câmara Municipal, recursos financeiros para efetivar as progressões.

CAPÍTULO IX

DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 64 – Aos profissionais do Magistério Público Municipal de Russas aplicar-se-á o disposto no Estatuto do Magistério Municipal, Lei Nº 888/2003, de 16 de maio de 2003, no Regime Jurídico Único para os servidores da Administração Direta, das Autarquias e Fundações Públicas do Município, Nº 372/1991, de 27 de junho de 1991, e na legislação aplicável à espécie.

CAPÍTULO X

DA HABILITAÇÃO E DA FORMAÇÃO

Art. 65 – As atividades nas áreas de Habilitação e da Formação Continuada do Profissional do Magistério, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão organizadas através de uma programação prévia elaborada pela Secretaria da Educação.

§ 1º – A Secretaria da Educação implementará programa de formação inicial e continuada dos docentes em exercício, incluída a formação em nível superior, em instituições credenciadas.

§ 2º - A formação continuada será desenvolvida diretamente pela Secretaria da Educação, podendo, mediante convênios ou contratos, ser delegada a entidades públicas ou privadas especializadas em formação de recursos humanos, observadas as normas pertinentes à matéria.

Art. 66 – O profissional do magistério que se afastar para cursar pós-graduação, em área relacionada com seu campo de atuação, terá os seguintes limites de prazos de afastamento:

I – Até 3 (três) anos para o Mestrado;

II – Até 3 (três) anos para o Doutorado;

III – Até 5 (cinco) anos para o Mestrado/Doutorado, cursados de uma só vez.





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



§ 1º - Os afastamentos de que tratam os incisos I, II e III serão concedidos, inicialmente por 1 (um) ano e poderão ser prorrogados, anualmente, até o limite máximo fixado nos citados incisos, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo docente, a serem encaminhados, anualmente, para acompanhamento e avaliação da CGC.

Art. 67 – Os cursos de Pós-Graduação terão como objetivo, desenvolver, aprofundar e aprimorar conhecimentos adquiridos na Graduação, como também oferecer qualificação especializada na área de atuação do Docente, estimulando-o à criação científica, sem perder de vista a realidade regional, no campo científico e tecnológico.

Art. 68 – O profissional do magistério afastado para cursar pós-graduação, conforme determina o Art. 67 desta lei, assinará, previamente, Termo de Compromisso, em que assume permanecer no desempenho de suas funções no Sistema Municipal de Ensino, durante o período equivalente ao do afastamento, a contar da data de conclusão do curso para o qual foi liberado.

Parágrafo único – O profissional afastado nos termos do *caput* deste artigo não poderá, após a realização do aludido curso, pedir licença para interesse particular, nem exoneração do seu cargo, antes de decorrido período de tempo igual ao que passou afastado para cursar pós-graduação, salvo se ressarcir à Prefeitura, o total das despesas realizadas durante o afastamento.

Art. 69 – Compete ao Chefe do Executivo Municipal autorizar o afastamento somente para profissional efetivo do grupo magistério, aprovado em seleção para participar de cursos de mestrado e doutorado, mediante parecer emitido pela CGC, validado pelo Secretário da Educação.

§ 1º – O afastamento de que trata o *caput* deste artigo será concedido somente para cursos de mestrado e doutorado na área de educação, prioritariamente no campo de trabalho do profissional.

§ 2º - A cada ano, será expedido Decreto do Chefe do Executivo, indicando a quantidade máxima de profissionais que podem ser afastados naquele ano.

CAPÍTULO XI





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



DA CONSTITUIÇÃO DA REMUNERAÇÃO

Art. 70 – A remuneração dos integrantes das carreiras do magistério é composta pelo salário-base e por gratificações adicionais concedidas mediante atendimento de critérios específicos.

Art. 71 – Os valores dos salários-base dos profissionais do magistério são os estabelecidos no Anexo V desta Lei, estabelecendo-se o critério da proporcionalidade para cálculo de salários-base de outras jornadas.

Art. 72 – Além do salário-base, o profissional do magistério poderá fazer jus às seguintes gratificações:

- I. Gratificação por atendimento de alunos especiais incluídos.
- II. Gratificação de Deslocamento.
- III. Gratificação de Incentivo ao Desempenho.
- IV. Gratificação pelo exercício das atividades de acompanhamento técnico pedagógico à escola.
- V. Gratificação pelo exercício da função de Coordenador Pedagógico.

Parágrafo único – As gratificações de que trata o *caput* deste artigo não servirão de base para cálculo de quaisquer outras vantagens e somente a que é concedida por atendimento de alunos especiais incluídos (Inciso I) poderá ser incorporada aos proventos da aposentadoria, se fizer parte da remuneração do profissional no ano em que se afastar para a citada aposentadoria e se percebida ininterruptamente pelo período mínimo de 5 (cinco) anos.

SEÇÃO I

**DA GRATIFICAÇÃO POR ATENDIMENTO
DE ALUNOS ESPECIAIS INCLUÍDOS**

Art. 73 - Os professores que atuarem na docência de turma(s) com inclusão de alunos com necessidades educacionais especiais, fazem jus a uma gratificação de 10 % (dez por cento) sobre o salário-base do docente, relativo à turma de que trata este artigo.

§ 1º - As necessidades educacionais especiais de que trata o *caput* deste artigo devem ser atestadas por médico especialista do Sistema Municipal de Saúde e validadas pela equipe multiprofissional do Núcleo de





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



Apoio Pedagógico a Crianças Especiais (NAP) da Secretaria da Educação.

§ 2º - Para efeito do que dispõe o *caput* deste artigo, o número máximo de aluno incluído com deficiência mental, permitido por turma, é de 2 (dois) com diagnóstico fechado.

§ 3º - A quantidade máxima de alunos com outras deficiências, permitida por turma, será objeto de estudo e parecer de comissão constituída por representantes do Núcleo de Educação Especial e do Núcleo de Apoio Pedagógico a Crianças Especiais (NAP) da Secretaria da Educação, a ser homologado pelo Titular da Pasta.

§ 4º - Para obtenção do incentivo deste Artigo, o profissional do magistério deverá realizar curso de formação na área de Educação Especial de, no mínimo, 120 (cento e vinte) horas ou ter concluído curso de pós-graduação em nível de especialização, em Educação Especial.

SEÇÃO II
DA GRATIFICAÇÃO DE DESLOCAMENTO

Art.74 - A Gratificação de Deslocamento equivale ao percentual do vencimento-base, estabelecido em função da distância para chegar à escola, percorrida pelo profissional em efetivo exercício da sua função.

§ 1º - A Coordenadoria de Gestão Educacional da Secretaria da Educação, com base nos critérios constantes do quadro abaixo, avaliará as solicitações encaminhadas para o fim de concessão da gratificação de que trata o *caput* deste artigo, submetendo a citada avaliação à apreciação do Titular da Secretaria.

DISTÂNCIA	%
De 5 a 10 Km	10
De 11 a 20 Km	15
Acima de 20 Km	20

§ 2º - Considera-se distância, o trecho percorrido pelo profissional para chegar ao local de trabalho, tendo como referência o centro da localidade onde reside.

§ 3º - A Gratificação de Deslocamento será devida, exclusivamente, aos professores e coordenadores pedagógicos que se encontram diretamente





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



lotados nas unidades escolares municipais e em efetivo exercício.

§ 4º - Caso a Prefeitura venha a oferecer transporte para o deslocamento dos servidores não é devida a Gratificação de Deslocamento.

Art. 75 – A percepção da Gratificação de Deslocamento prevê para sua concessão a apresentação de comprovante de residência do profissional.

§ 1º - 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 e corrigidos, bem como aplicação de outras sanções previstas em Lei.

Art. 76 – Casos não previstos nas situações enumeradas nesta Seção serão julgados pela Comissão de Gestão de Carreiras, a partir de processo instruído e dirigido à mencionada Comissão pelo profissional do magistério, ocupante de cargo de carreira ou comissionado, para sua análise e posicionamento junto à Secretaria Municipal da Educação.

SEÇÃO III
DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO AO DESEMPENHO

Art. 77– A Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID) é uma premiação concedida a todos os profissionais do magistério, com efetivo exercício na rede escolar municipal ou Secretaria Municipal da Educação, mediante observância dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Lei.

Art. 78 – A premiação de que trata o Art. 77, acima, terá por base o desempenho das escolas municipais nas avaliações externas de que participam.

Parágrafo único - Serão considerados, na avaliação do resultado obtido pela escola, os parâmetros abaixo:

- a) Média alcançada pela escola no SPAECE/ALFA, no ano anterior ao da avaliação a que se refere o prêmio.
- b) Índice de crescimento no IDEB, constituído pela diferença entre os índices dos dois últimos anos apurados e divulgados;
- c) Média da escola no SMAEF, consideradas as médias de todas as turmas avaliadas;

Art. 79 – Serão premiadas com a Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID), anualmente, um total de 09 (nove) escolas municipais, conforme discriminação a seguir:

- a) 03 (três) escolas com as melhores médias alcançadas pela rede





ESTADO DO CEARÁ

PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS

GABINETE DO PREFEITO



de ensino municipal de Russas, no SPAECE/ALFA, conforme alínea "a" do Art. 78, acima;

- b) 03 (três) escolas que tenham conseguido os maiores crescimentos no IDEB, segundo o que estabelece a alínea "b" do Art. 78 desta Lei;
- c) 03 (três) escolas com as melhores médias do SMAEF do ano da premiação, conforme alínea "c" do Artigo 78, anterior.

§ 1º - Cada escola será premiada por um único parâmetro.

§ 2º - Para efeito da premiação de que trata o caput deste artigo, a Coordenadoria de Currículo da Secretaria da Educação será responsável pela apuração das ocorrências tratadas nas alíneas do Artigo 78, acima.

§ 3º - Em caso de empate, será adotado como critério de desempate o maior percentual de alunos que a escola esteja atendendo na Jornada Ampliada, tendo como referência sua matrícula no censo educacional do ano.

Art. 80 - A Gratificação de Incentivo ao Desempenho (GID) será paga à escola, a todos os profissionais do magistério da escola premiada, bem como ao Assistente Técnico-Pedagógico que lhe presta assessoramento.

§ 1º - O prêmio da Gratificação de Incentivo ao Desempenho, tratada no *caput* deste artigo, terá os seguintes valores:

a) para os profissionais da escola, corresponde ao 14º salário, no valor do vencimento-base de cada profissional premiado;

b) para a escola, ano de 2010, obedece à classificação a seguir, corrigido anualmente pelo IGPM (Índice Geral de Preços do Mercado):

1º lugar - R\$ 5.000,00 (cinco mil reais)

2º lugar - R\$ 3.000,00 (três mil reais)

3º lugar - R\$ 2.000,00 (dois mil reais)

§ 2º - O prêmio da escola deverá ser utilizado na melhoria das suas condições de funcionamento, que inclui pequenas reformas e aquisição de materiais didáticos e/ou permanentes.

Art. 81 - A decisão, execução, acompanhamento e prestação de contas dos recursos financeiros do prêmio destinado à escola, detalhado na alínea "b", § 1º, do Art. 80 desta Lei, devem ser realizadas em conjunto com o Conselho Escolar.

Parágrafo único - De cada etapa do processo de aplicação dos recursos deverá ser lavrada Ata Especial, a ser apresentada com documentação comprobatória das despesas à Coordenadoria de Gestão da Secretaria da Educação que, após análise e aprovação, enviará à Tesouraria da Secretaria





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



de Finanças do Município.

SEÇÃO IV

**DA GRATIFICAÇÃO PELO EXERCÍCIO DAS ATIVIDADES DE
ACOMPANHAMENTO TÉCNICO-PEDAGÓGICO À ESCOLA**

Art. 82 – A gratificação pelo efetivo exercício das atividades de acompanhamento técnico-pedagógico à escola será concedida aos docentes / assistentes técnico-pedagógicos que desenvolvem suporte pedagógico junto ao professor e à gestão escolar, os quais têm exercício nas Coordenadorias de Currículo e de Gestão Educacional da Secretaria da Educação.

Parágrafo único – A gratificação de que trata o caput deste artigo será no valor de 20 % (vinte por cento) do vencimento-base do profissional contemplado, não cumulativa com representação de cargo comissionado.

SEÇÃO V

**DA GRATIFICAÇÃO PARA EXERCÍCIO
DA COORDENAÇÃO PEDAGÓGICA**

Art. 83 – A gratificação para o cargo de Coordenador Pedagógico será equivalente à representação de Diretor Adjunto.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 84 – Os profissionais do magistério de Russas poderão optar, em manifestação por escrito, pelo não ingresso na carreira resultante deste Plano de Cargo e Carreira, até 30 (trinta) dias após sua aprovação.

Parágrafo Único – Os profissionais que optarem por não ingressar neste novo Plano passarão a compor o quadro em extinção previsto no Inciso II do Art. 44, desta Lei, cujos cargos serão automaticamente extintos, quando vagarem.





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



Art. 85 - O inativo ou pensionista, cujos enquadramentos processados conforme o disposto no Art. 46 desta Lei, resultarem em prejuízo aos seus vencimentos e benefícios em decorrência da aplicação desta lei, poderão requerer, administrativamente, à Comissão de Gestão de Carreira, revisão dos mesmos, visando regularizar sua situação funcional.

Art. 86 - Fica vedado, a partir da data da promulgação desta Lei, o desvio de função, para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às do Cargo exercido pelo Profissional do Magistério.

Art. 87 - As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das Dotações Orçamentárias, próprias do Município e da complementação financeira e transferida do Estado, da União e do FUNDEB.

Art. 88 - Anualmente, para rigorosa observância da legislação que regulamenta o FUNDEB, os saldos apurados com relação à aplicação do limite mínimo da parcela de 60,0% dos recursos do FUNDEB serão pagos aos profissionais do magistério, na forma de abono.

Parágrafo Único - O pagamento de abono previsto no caput deste artigo será proporcional aos meses e a carga horária trabalhada durante o ano letivo.

Art. 89 - Esta Lei revoga toda e qualquer disposição em contrário, especialmente aquelas previstas no Estatuto do Magistério, Lei nº 888, de 16 de maio de 2003 e Estatuto do Servidor Público Municipal, Lei nº 763, de 24 de maio de 2001; revoga integralmente, em especial, o Plano de Carreira e Remuneração para os integrantes do Quadro do Magistério, Lei nº 887, de 16 de maio de 2003.

Art. 90 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação e seus efeitos retroagirão a partir do dia 1º de maio de 2010.

Paço da Prefeitura Municipal de Russas - CE, 28 de junho de 2010.

RAIMUNDO CORDEIRO DE FREITAS
Prefeito Municipal





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO I
a que se refere o Art. 6º,
da Lei Nº 1285/ 2010, de 28 de junho de 2010.

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO GRUPO OCUPACIONAL
MAGISTÉRIO

CARREIRA: DOCENTE

I. QUADRO PERMANENTE

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA
Professor de Educação Básica (PEB)	Única	1 2 3	<ul style="list-style-type: none"> Nível Médio, na modalidade Normal (3 anos de duração); Curso do Programa de Formação Inicial para Professores em exercício na Educação Infantil – PRÓ-INFANTIL; Programa de Formação de Professores - PROFORMAÇÃO / LOGOS / AGORA EU SEI.
		4 5 6	<ul style="list-style-type: none"> Nível Médio Magistério (4 anos de duração) ou Estudos Adicionais ao Curso Normal
		7 8 9 10 11	<ul style="list-style-type: none"> Ensino Superior em curso de Licenciatura de Graduação Plena, na disciplina / área que leciona; Licenciatura em Pedagogia - Graduação Plena ou em Regime Especial.
		12 13 14 15 16	<ul style="list-style-type: none"> Pós-Graduação, em nível de Especialização na área de Educação ou área/disciplina que leciona
		17 18 19 20 21	<ul style="list-style-type: none"> Mestrado na área de Educação
		22 23 24 25	<ul style="list-style-type: none"> Doutorado na área de Educação





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO I
a que se refere o Art. 6º,
da Lei Nº 1285/ 2010, de 28 de junho de 2010.

**ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO GRUPO
OCUPACIONAL MAGISTÉRIO**

CARREIRA: DOCENTE

II. QUADRO EM EXTINÇÃO

CARGO	CLAS SE	REFERÊN CIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA
Professor Auxiliar	-	-	Sem habilitação legal





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO II
a que se refere o Art. 7º,
da Lei Nº 1285/ 2010, de 28 de junho de 2010.

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL
DO GRUPO OCUPACIONAL MAGISTÉRIO
CARREIRA: SUPORTE PEDAGÓGICO À DOCÊNCIA E À GESTÃO ESCOLAR

QUADRO PERMANENTE

CARGO	CLASSE	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO EXIGIDA
Assistente Técnico-Pedagógico	ATP	1	Licenciatura em Pedagogia - Graduação Plena ou em Regime Especial; Licenciatura de Graduação Plena, em disciplina / área da base nacional comum
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	Pós-Graduação, em nível de Especialização, na área de Educação; Pós-Graduação, em nível de Especialização, em disciplina / área da base nacional comum
		7	
		8	
		9	
		10	
		11	Mestrado na área de Educação
		12	
		13	
		14	
		15	
		16	Doutorado na área de Educação
17			
18			
19			
20			
Coordenador Pedagógico	CP	1	Licenciatura em Pedagogia - Graduação Plena ou em Regime Especial; Licenciatura de Graduação Plena, em disciplina / área da base nacional comum
		2	
		3	
		4	
		5	
		6	Pós-Graduação, em nível de Especialização, na área de Educação; Pós-Graduação, em nível de Especialização, em disciplina / área da base nacional comum
		7	
		8	
		9	
		10	





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



		11 12 13 14 15	Mestrado na área de Educação
		16 17 18 19 20	Doutorado na área de Educação





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO IV
a que se refere o Art. 5º, §1º, inciso I
da Lei Nº 1285/ 2010, de 28 de junho de 2010.

ATRIBUIÇÕES DO ASSESSOR TÉCNICO PEDAGÓGICO

- * Acompanhar e orientar o Núcleo Gestor das escolas e os professores, no tocante aos aspectos gerenciais e pedagógicos das escolas municipais;
- * Assessorar a escola na elaboração do seu projeto político-pedagógico, acompanhando e estimulando sua implementação criativa e eficiente;
- * Acompanhar a dinâmica de execução das aulas, buscando intervir de forma positiva, na melhoria do desempenho docente, em parceria com a coordenação pedagógica;
- * Fortalecer junto à Coordenação Pedagógica e professores, o processo de formação continuada, através de estudos sobre os temas norteadores da ação pedagógica;
- * Fortalecer junto ao Núcleo Gestor e Corpo Docente, momentos de estudo, coletivos e individuais, por turma, a cerca dos resultados das avaliações da aprendizagem, visando analisar avanços e dificuldades, re-planejar a ação pedagógica, com a adoção de estratégias e metodologias que venham ao encontro das necessidades de cada realidade.
- * Promover, igualmente, na SEMED, a realização de estudos e discussões de teorias e praticas pedagógicas, visando consolidar conhecimentos para fortalecer o acompanhamento pedagógico às escolas;
- * Coordenar as ações, programas e projetos que fortalecem a formação dos educandos, tais como: Show de integração; Semana da Pátria; SMAEF (Sistema Municipal de Avaliação do Ensino Fundamental); Programa Ler: Lendo e aprendendo, aprendendo e lendo; Projeto Eu sou Cidadão; Olimpíadas Escrevendo o Futuro; Agrinho; Vamos Cuidar do Brasil com as escolas; PADA (Professores de Aceleração e Desenvolvimento da Aprendizagem); Convida; Pró-infantil; GESTAR II – Língua Portuguesa e Matemática – anos finais; Escola Ativa; Projeto Amor à Vida; Brasil Alfabetizado; Alfabetização e Cidadania;
- * Coordenar a escolha do Livro Didático, juntamente, com os professores e o Coordenador Pedagógico.





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



ANEXO V
a que se refere o Art. 5º, §1º, inciso I
da Lei Nº 1285/ 2010, de 28 de junho de 2010.

A tomada de decisão pelo coletivo da escola é de suma importância, pois evidencia a participação e a integração de todos em torno de um objetivo comum. No entanto, cada membro deve ter claras suas competências e atribuições específicas, facilitando o pleno desenvolvimento das ações planejadas.

ATRIBUIÇÕES DO COODENADOR PEDAGÓGICO

- * Coordenar a elaboração e execução do Projeto Político-Pedagógico e participar da elaboração do Regimento Escolar e do Plano de Trabalho Anual;
- * Zelar /acompanhar o cumprimento do Plano de Trabalho de cada docente;
- * Articular-se com as famílias e a comunidade, criando processos de integração da sociedade com a escola;
- * Informar aos pais ou responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como sobre a execução da Proposta Pedagógica da Escola;
- * Acompanhar e orientar o processo de desenvolvimento e aprendizagem dos estudantes, em colaboração com os docentes e as famílias;
- * Elaborar gráficos com o desempenho dos alunos por série/ciclo, turno, disciplinas/áreas de estudo, analisando-os com os professores e famílias;
- * Promover, junto aos professores, estudos e debates sobre o processo de Avaliação de aprendizagem, fortalecendo o que determina a lei de que os aspectos qualitativos prevaleçam sobre os quantitativos;
- * Elaborar estudos, levantamento qualitativos e quantitativos indispensáveis ao desenvolvimento pedagógico da escola;
- * Elaborar, implementar, acompanhar e avaliar planos, programas e projetos voltados para o desenvolvimento pedagógico da escola;





ESTADO DO CEARÁ
PREFEITURA MUNICIPAL DE RUSSAS
GABINETE DO PREFEITO



- * Acompanhar a dinâmica da execução das aulas, buscando intervir de forma positiva na melhoria do desempenho docente;
- * Executar sua função, colocando-se como parceiro na busca do sucesso escolar, junto aos demais docentes;
- * Promover ações de reconhecimento e incentivo ao trabalho dos que fazem a escola;
- * Promover e estimular a troca de experiências bem sucedidas;
- * Incentivar a execução dos Programas e Projetos desenvolvidos pela escola/SEMED, visando a aprendizagem significativa do educando;
- * Acompanhar a FREQUÊNCIA dos alunos e professores, com vistas na melhoria do ensino e da aprendizagem.
- * Preparar e enviar todos os documentos solicitados pela SEMED (como por exemplo, gráficos do projeto LER, relatórios, outros instrumentos etc), no prazo estabelecido.

Paço da Prefeitura Municipal de Russas - CE, 28 de junho de 2010.

RAIMUNDO CORDEIRO DE FREITAS
Prefeito Municipal

