

LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 485, DE 1º DE OUTUBRO DE 2026.

**INSTITUI PLANO DE CARGOS, CARREIRA E
REMUNERAÇÃO DE SERVIDORES(AS) DA
EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE JUCÁS E DÁ
OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O PREFEITO MUNICIPAL DE JUCÁS, ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de Servidores(as) da Educação Básica, ocupantes de cargos de provimento efetivo, em conformidade com as Leis Federais nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e nº 14.113, de 25 de dezembro de 2020, que regulamenta o Fundeb, bem como com a Lei nº 14.276, de 27 de dezembro de 2021, Emenda Constitucional nº. 53 de 19/12/06, e a Resolução n.º 02 de 28/05/09 do Conselho Nacional de Educação/ Câmara de Educação Básica, além do Estatuto dos Servidores do Município de Jucás, Lei Municipal nº. 103 de 16 de junho de 1997, em compatibilidade com a legislação federal e municipal relativa às normas disciplinadoras da administração de pessoal civil, do magistério e do Fundeb.

Art. 2º. Esta lei se aplica a Servidores da Educação Básica que exercem atividades de docência, suporte pedagógico à docência, bem como atividades administrativas, de apoio técnico e operacional à educação, que estejam em efetivo exercício na rede de ensino.

Parágrafo único - Compõem este PCCR os cargos de provimento efetivo privativos da Rede Pública Municipal de Educação de Jucás/CE, quais sejam Professor, Secretário Escolar e Merendeira.





Art. 3º. O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos(as) Servidores(as) da Educação Básica tem como princípios a profissionalização e a valorização dos(as) profissionais da educação, tendo em vista a melhoria da qualidade do serviço prestado pela escola pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

I - Ingresso por concurso público de provas e/ou títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa;

II - Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino (art. 69, §§ 5º e 6º da LDB) e a destinação de percentual mínimo dos recursos do Fundeb para a remuneração dos profissionais da educação básica em efetivo exercício, observado o disposto na legislação federal aplicável;

III - Remuneração condigna aos(as) profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, correspondente ao nível médio modalidade normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da Lei nº. 11.738/2008 ou outra que venha a lhe substituir;

IV - Deverá ser observado o atendimento a legislações federais que venham a instituir Pisos Salariais Nacionais para cargos e/ou categorias incluídos neste PCCR;

V - Progressão salarial na carreira baseada na experiência e desempenho, atualização e aperfeiçoamento profissional;

VI - Implantação de políticas de avaliação de desempenho profissional, com base em fatores objetivos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios democráticos;

VII - Fixação de jornada de trabalho para os(as) professores(as) da educação básica em tempo integral, considerando a destinação de parte desta ao trabalho coletivo e à formação continuada, observado, ainda, o limite de dois terços da carga horária para o desempenho das atividades de interação com os(as) educandos(as);

VIII - Garantia de apoio técnico e financeiro **que vise à melhoria** das condições de trabalho dos(as) servidores(as) da educação e a diminuir a incidência de doenças profissionais.

Art. 4º. São parte integrante desta lei os seguintes anexos:

I - Tabela Vencimental - Professor;

II - Tabela Vencimental – Secretário Escolar;



III - Tabela Vencimental – Merendeira;

IV – Quadro Especial.

§ 1º. O Quadro Especial é constituído por cargo de provimento efetivo colocado em extinção, o qual será extinto à medida que vagarem, vedada a abertura de novos concursos públicos ou outras formas de provimento para o respectivo cargo.

§ 2º. O cargo integrante do Quadro Especial permanecerá vinculado às respectivas áreas de atuação e conservará sua denominação, atribuições, vencimento e enquadramento enquanto houver servidor(a) legalmente investido(a) neles, observado o disposto nesta Lei Complementar.

§ 3º. A vacância de cargo integrante do Quadro Especial implicará sua extinção automática, independentemente de ato complementar, devendo o órgão responsável pela gestão de recursos humanos promover a correspondente atualização do quadro de pessoal.

§ 4º. O disposto neste artigo não prejudica os direitos funcionais e remuneratórios dos(as) servidores(as) efetivos(as) ocupantes do cargo integrante do Quadro Especial, desde que constituído na forma da legislação aplicável e observadas as regras deste Plano.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 5º. Adota este Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos(as) Servidores(as) da Educação Básica do Município de Jucas os seguintes conceitos:

I - Profissionais do magistério: é uma das categorias dos(as) profissionais da educação e, dada a especificidade da formação acadêmica bem como à função na escola, aplica-se àqueles(as) 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, em exercício na profissão;





II - Docência: é o ato e a ação laboral fundamental do(a) professor(a), que compreende atividades de planejar e ministrar aulas, orientar e avaliar a aprendizagem dos(as) alunos(as), em consonância com o projeto político pedagógico da escola;

III - Suporte Pedagógico à docência: compreende cargos da carreira de magistério com atribuições 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 (Educação Infantil, Ensino Fundamental, Educação de Jovens e Adultos, Educação Especial, Educação Indígena), com a formação mínima determinada pela legislação federal de Diretrizes e Bases da Educação Nacional;

IV - Profissionais da Educação: docentes, profissionais no exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação e assessoramento pedagógico e profissionais de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica, de acordo com art. 26, § 1º, inciso II, da Lei nº 14.113/2020;

V - Cargo público: é o instituído em caráter efetivo no âmbito da administração pública, sob o regime estatutário ou celetista, com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas egressas de concurso público de provas e/ou títulos, observado o requisito de formação profissional;

VI - Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária.

VII - Titulação: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do(a) profissional, que o(a) qualificam para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a progressão do(a) servidor(a) público(a) nas carreiras da Educação;

VIII - Carreira: representa a valorização do desenvolvimento profissional do servidor mediante aquisição de titulação superior, a solicitada em seu ingresso, formações complementares, meritocracia ou outros institutos de avaliação de desempenho;

IX - Classe: divisão básica da carreira, contendo determinado número de cargos de provimento efetivo de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupados,





segundo a natureza e complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida;

X - Referência: posição do(a) servidor(a) da Educação dentro do nível que permite identificar a situação do(a) ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo na respectiva Tabela de Vencimento;

XI - Vencimento: é a base da remuneração dos(as) servidores(as) estatutários(as) sobre a qual não incidem quaisquer gratificações, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória;

XII - Remuneração: representa o conjunto pecuniário ao qual o(a) servidor(a) efetivo(a) tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante vínculo funcional com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia;

XIII - Abono/Rateio: espécie de gratificação de caráter discricionário, de natureza remuneratória, eventual e condicional;

XIV - Desvio de função: denomina os(as) servidor(es) que deixa(m) de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo;

XV - Progressão Vertical: é o deslocamento do(a) ocupante de cargo da Educação de um nível para outro superior, proveniente de nova titulação;

XVI - Progressão Horizontal: é o deslocamento do(a) ocupante de cargo da Educação de uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de qualificação profissional, por tempo ou outros critérios previstos no plano de carreira;

XVII - Regime Estatutário: é regime em que o vínculo funcional do(a) servidor(a) se opera por meio de lei (estatuto) própria do ente municipal;

XVIII - Piso Salarial: Representa o vencimento inicial de carreira determinado por Legislação Federal para uma profissão, sendo este o valor a ser determinado para o início da Faixa Salarial deste cargo, ou seja, seu salário base sem qualquer outro adicional remuneratório, sendo definida uma escolaridade e carga horária mensal equivalente, bem como critério de reajuste anual específico;

XIX - Concurso Público: O concurso público será de provas e títulos, sempre de caráter competitivo eliminatório e classificatório e poderá ser realizado em duas etapas quando a natureza da carreira assim exigir: a primeira etapa de caráter eliminatório, constitui-se de provas escritas; a segunda etapa de caráter





classificatório constará do cômputo de títulos e/ou de provas práticas, conforme exigências contidas no edital do respectivo concurso;

XX - Quadro Especial: conjunto de cargos de provimento efetivo colocados em extinção, os quais serão extintos na medida em que vagarem.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA

Seção I DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º. As Carreiras dos Servidores da Educação contempladas nesta Lei se organizam da seguinte forma:

I - Carreira do Magistério será constituída por cargos de provimento efetivo de Professor(a) de Educação Básica.

II - Carreira dos Cargos de Nível Fundamental constituída por cargos com atividades de pequena complexidade, cuja escolaridade exigida é ensino fundamental, completo ou incompleto;

III - Carreira dos Cargos de Nível Técnico, constituída por cargos com atividades de média complexidade, cuja escolaridade exigida é ensino médio, inclusive técnico.

Art. 7º. O cargo de provimento efetivo de Professor(a) de Educação Básica é agrupado em **Classe I, Classe II, Classe III, Classe IV e Classe V**, e as linhas como referências, conforme Anexo I da presente Lei.

Parágrafo único – Os demais cargos de provimento efetivo abrangidos por esta Lei serão agrupados conforme os Anexos II e III.

Art. 8º. O exercício da docência na carreira do magistério exige como qualificação mínima:

I - Ensino Médio completo, na modalidade normal, para o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental;



II - Ensino Superior em curso de licenciatura, de graduação plena, com habilitação específica em área própria, para a docência nas séries finais do Ensino Fundamental;

III - Formação Superior em área correspondente e complementação nos termos da legislação vigente, para a docência em áreas específicas das séries do Ensino Fundamental.

Parágrafo Único – O exercício das demais atividades do magistério exige como qualificação mínima o curso de Pedagogia, em nível de Graduação ou Pós-graduação, nos termos do art. 64 da Lei n°. 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Seção II

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 9º. O ingresso na carreira de profissionais da educação dar-se-á exclusivamente por concurso público de provas e/ou títulos, ingressando na referência inicial de cada classe.

§1º. Os requisitos para provimento de cargos na Carreira dos(as) profissionais da educação são estabelecidos nesta Lei.

§2º. A comprovação da titulação ou habilitação exigida para o exercício do cargo é condição para nomeação do(a) profissional da educação.

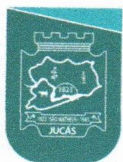
§3º. São vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas nesta lei.

§4º. Quando da verificação de necessidade de concurso público, será aberta aos profissionais da educação em atividade a possibilidade de relotação de atuação, por meio de portaria com critérios preestabelecidos, considerando a antiguidade e proximidade territorial da residência.

Seção III

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO





Art. 10. Ao entrar em exercício, o(a) servidor(a) nomeado(a) para cargo de provimento efetivo, ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de 3 (três) anos, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

- I - Assiduidade;
- II - Pontualidade;
- III - Idoneidade moral;
- IV - Capacidade profissional;
- V – Disciplina;
- VI - Produtividade.

§ 1º. Quatro meses antes do fim do período do estágio probatório, será submetida à homologação da autoridade competente a Avaliação do Desempenho do(a) servidor(a), realizada de acordo com o disposto em lei ou regulamento, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a VI deste artigo.

§ 2º. Ao(A) servidor(a) em estágio probatório serão concedidas as licenças e os afastamentos previstos na Lei nº 103/97, de 16 de junho de 1997 (Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Jucás) ou em alterações posteriores.

§ 3º. O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças e os afastamentos previstos no parágrafo anterior, e será retomado a partir do término do impedimento.

§ 4º. Ressalvado o disposto no § 5º deste artigo, será suspensa a contagem de tempo de estágio probatório quando o(a) servidor(a) estiver em exercício de cargo ou função comissionada, sendo retomada a contagem em seu retorno às suas atribuições de origem.

§ 5º. Não suspende a contagem do estágio probatório o exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança no âmbito do Sistema Municipal de Educação, nas seguintes hipóteses:





I - Núcleo Gestor Escolar: Diretor(a) Escolar e Coordenador(a) Pedagógico(a)/Escolar;

II - Secretário(a) Escolar;

III - Cargos comissionados ou funções de confiança de direção, coordenação, assessoramento pedagógico ou técnico-educacional lotados na Secretaria Municipal de Educação.

§ 6º. Nas hipóteses do § 5º, a avaliação especial de desempenho para aquisição da estabilidade será realizada no órgão ou unidade de exercício, com base nas atividades de suporte pedagógico e gestão desenvolvidas pelo(a) servidor(a).

Art. 11. Cabe à Secretaria Municipal de Educação de Jucás garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos(as) servidores(as) em estágio probatório.

Parágrafo Único - Caberá também à Secretaria de Educação de Jucás implantar uma única forma de avaliação especial de desempenho, que trate de maneira isonômica todos (as) aqueles (as) que se encontrarem em estágio probatório.

Art. 12. Somente após término do estágio probatório o(a) servidor(a) terá direito a progressão, seja horizontal ou vertical, conforme estabelecido nesta Lei.

Seção IV

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 13. A jornada de trabalho dos(as) ocupantes de cargos do magistério é de no máximo 40 (quarenta) horas semanais, que equivale a 200 (duzentas) horas mensais.

§ 1º. A jornada semanal de trabalho do(a) professor(a) de educação básica em função docente de 40 (quarenta) horas semanais será distribuída da seguinte forma:

I - 27 (vinte e sete) horas de atividades de interação com os (as) educandos(as), denominadas horas de regência de classe ou parte de horas de aula;





II - 13 (treze) horas de atividades pedagógicas, denominadas horário de trabalho pedagógico e coletivo, conforme estabelece Lei Municipal nº 143/2015, ou outra que venha a alterá-la.

§ 2º. Poderá ser adotada jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais ou 100 (cem) horas mensais, sendo a distribuição destas realizada nos moldes do § 4º do Art. 1º da Lei Municipal nº 143/2015.

§3º - Para os demais cargos compreendidos neste PCCR adotar-se-á a jornada de 40 Horas semanais ou 200 (duzentas) horas, sendo possível adoção diferente caso determinado em Concurso de origem ou definido em lei federal de abrangência nacional.

Art. 14. Caberá ao Núcleo Gestor acompanhar, juntamente com o Conselho Escolar, o cumprimento das horas semanais de regência de classe, atividades coletivas e planejamento pedagógico, sendo a confecção da Folha de Pagamento efetuada a partir de tais registros.

Art. 15. Os(As) professores(as) de educação básica em atividade docente poderão, excepcionalmente, exercer carga horária suplementar, em função de carência existente no ensino municipal e/ou quando da ocupação de dois cargos de professor(a), com carga horária não superior a 40 (quarenta) horas semanais, não podendo a jornada total ultrapassar 60 (sessenta) horas semanais.

§ 1º. Entende-se por carga horária suplementar o número de horas prestadas pelo(a) professor(a) docente, além daquelas fixadas para o exercício de seu cargo efetivo, devendo ser respeitada a distribuição de categorias de horas (atividades de regência de classe e atividades pedagógicas) discriminadas no §1º do Art. 13.

§ 2º. Ao(À) ocupante do cargo do magistério efetivo designado para exercer cargo comissionado ou função gratificada, poderá ser conferida carga horária suplementar, exclusivamente quando sua jornada básica de trabalho, for inferior ao limite estabelecido no caput deste artigo, e as necessidades do trabalho assim o exigirem.





§ 3º. Ao ser afastado(a) do exercício da função para a qual foi designado(a) o(a) profissional do magistério retornará à sua função básica de trabalho, tendo sua carga horária original devidamente restaurada.

Art. 16. A duração do módulo de hora/aula, quando da regência de sala, será de 60 minutos, sendo para tanto, preservada a carga-horária anual do(a) aluno(a) e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos, sendo o tempo destinado ao recreio considerado como composição desta carga- horária.

§ 1º. O(A) professor(a) em regência de sala deverá cumprir sua carga-horária observando o calendário escolar, podendo recuperá-la quando, por motivo de força maior, a ser definido nos termos do regulamento, ficar impossibilitado(a) de comparecer à unidade de ensino, não ocorrendo desse modo quaisquer ônus ao(a) servidor(a).

§ 2º. A recuperação das eventuais faltas injustificadas poderá ocorrer mediante atividade extra-sala, desde que precedida da celebração de acordo com a gestão da Secretaria Municipal de Educação, que os(as) alunos(as) não tenham tido prejuízo na sua carga horária e atenda o interesse público.

§ 3º. As atividades escolares não se realizam exclusivamente na sala de aula, mas em outros locais adequados a trabalhos teóricos e práticos, compreendendo leituras, pesquisas ou atividades em grupo, treinamento e demonstrações, contato com o meio ambiente e com as demais atividades humanas de natureza cultural e artística, visando à plenitude da formação de cada aluno(a).

Art. 17. Os demais cargos compreendidos por esta Lei, deverão também recuperar suas faltas injustificadas em seus respectivos locais de trabalho, observada a previsão do artigo 16 desta lei, incidindo desconto quando não recuperadas.





Art. 18. Para os profissionais do Magistério devem ser observados os direitos inerentes ao período de férias de 45 (quarenta e cinco) dias anuais, 30 (trinta) dias em julho e 15(quinze) dias ao final do ano letivo.

CAPÍTULO IV

DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 19. Aos(Às) profissionais da educação aplicar-se-ão o disposto na Lei nº. 103/1997 ou alteração posterior que trata do Regime Jurídico dos(as) Servidores(as) do Município de Jucás e na Legislação aplicável à espécie.

CAPÍTULO V

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

DAS TABELAS VENCIMENTAIS

Art. 20. A referência inicial (referência 1) para a Classe I do cargo de Professor(a) de Educação Básica, ou seja, profissionais com nível médio – modalidade normal, com carga horária de 40 horas semanais, corresponderá ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público, este instituído pela Lei Federal Nº 11.738 de 16 de julho de 2008, conforme artigo 2º da referida Lei, ou outra que venha a substituí-la quando da definição do valor correspondente ao vencimento do Piso.

Parágrafo Único - A construção da Tabela Vencimental dar-se-á a partir do estabelecimento do vencimento correspondente à referência inicial da Classe I do cargo de Professor(a) de Educação Básica nível médio – modalidade normal, com carga horária de 40 horas semanais, respeitados os critérios descritos no Art.22 desta Lei.

Art. 21. A Tabela Vencimental para o cargo de Professor é apresentada no Anexo I, obedecendo aos seguintes critérios:





I - A primeira referência da Classe I do Cargo de Professor(a) de Educação Básica do Quadro de Carreiras, será igual ao Piso Salarial do Magistério Municipal vigente.

II - A primeira referência da Classe II do Cargo de Professor(a) de Educação Básica do Quadro de Carreiras, Professor(a) com Graduação ou Licenciatura Plena, será superior em 4% (quatro por cento) à primeira referência da Classe I.

III - A primeira referência da Classe III do cargo de Professor(a) de Educação Básica, com nível de especialização, com duração mínima de 360 horas (trezentos e sessenta horas), será superior em 4% (quatro por cento) à primeira referência da Classe II.

IV - A primeira referência da Classe IV do cargo de Professor(a) de Educação Básica, com nível de mestrado, será superior em 4% (quatro por cento) à primeira referência da Classe III.

V - A primeira referência da Classe V do cargo de Professor(a) de Educação Básica, com nível de doutorado, será superior em 4% (quatro por cento) à primeira referência da Classe IV.

Art. 22. Para efeito de progressão vertical para as Classes III, IV e V, níveis de especialista, mestre e doutor, somente serão considerados cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação ou revalidados no Brasil, cujo servidor(a) tenha obtido sua titulação.

Art. 23. A Tabela Vencimental para os cargos de provimento efetivo de Secretário Escolar é apresentada no Anexo II, obedecendo aos seguintes critérios:

I - A primeira referência da Classe I do Cargo de Secretário Escolar, será igual ou superior em no mínimo 17,50% (dezessete inteiros e cinquenta centésimos por cento) à referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Merendeira (Nível Fundamental).

II - A primeira referência da Classe II do Cargo de Secretário Escolar, será superior em 7% (sete por cento) à referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Secretário Escolar (Nível Técnico) da Classe I.

III - A primeira referência da Classe III do Cargo de Secretário Escolar, será superior em 4% (quatro por cento) à referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Secretário Escolar (Nível Técnico) da Classe II;





IV - A primeira referência da Classe IV do Cargo de Secretário Escolar, será superior em 5% (cinco por cento) à referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Secretário Escolar (Nível Técnico) da Classe III.

Art. 24. Para efeito de progressão vertical para as Classes II, III e IV, níveis de graduação, especialista, mestre, somente serão considerados cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação ou revalidados no Brasil, cujo servidor(a) tenha obtido sua titulação.

Art. 25. A Tabela Vencimental para os cargos de provimento efetivo de Merendeira é apresentada no Anexo III, obedecendo aos seguintes critérios:

I - A primeira referência da Classe I do Cargo de Merendeira, será igual ou superior ao Salário mínimo vigente.

II - A primeira referência da Classe II do Cargo de Merendeira, será superior em 5% (cinco por cento) a referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Merendeira (Nível Fundamental) da Classe I.

III - A primeira referência da Classe III do Cargo de Merendeira, será superior em 7% (sete por cento) a referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Merendeira (Nível Fundamental) da Classe II.

IV - A primeira referência da Classe IV do Cargo de Merendeira, será superior em 4% (quatro por cento) a referência 01 da Tabela do Grupo Ocupacional do Cargo de Merendeira (Nível Fundamental) da Classe III.

Art. 26. Para efeito de progressão vertical para as Classes 2, 3 e 4, níveis médio, graduação e especialização, somente serão considerados cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação ou revalidados no Brasil, cujo servidor(a) tenha obtido sua titulação.

Art. 27. A fixação dos vencimentos base nas referências das Tabelas Vencimentais obedecerá aos seguintes critérios:

§ 1º. Cada Tabela Vencimental possui 20 (vinte) referências, sendo empregado o interstício entre estas de 2% (dois por cento) entre as referências, sendo divididas segundo o respectivo Grupo Ocupacional.





§ 2º. Independente do grupo ocupacional todas as Tabelas Vencimentais devem adotar igual número de referências e percentual entre estas.

§ 3º. A referência inicial da Tabela Vencimental para Atividades de Nível Fundamental não poderá ter valor de referência inferior ao determinado para o salário-mínimo nacional.

Art. 28. As Tabelas Vencimentais constantes nesta lei compreendem exclusivamente os cargos providos até a aprovação desta Lei, sendo o processo de enquadramento dos(as) atuais servidores(as) promovido de acordo com as determinações contidas no Capítulo VII – Do Enquadramento desta Lei.

Art. 29. Este PCCR, quando da ocorrência de leis federais de abrangência nacional relativas à regulamentação de pisos profissionais que definam pisos salariais diversos dos estabelecidos nesta Lei, se submeterá à regulamentação federal e ao interstício e quantidade de referências estabelecidos nesta Lei, ressalvada decisão judicial em sentido contrário.

Art. 30. Para fins de progressão vertical deverá ser observado:

I - Somente serão admitidos cursos de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

II - Ao final do curso, o(a) servidor(a) deverá encaminhar ao órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos respectivo cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:

- a) Diploma ou certificado de conclusão do curso;
- b) Histórico escolar.

III - É devida a partir da data do requerimento, condicionada à verificação da autenticidade e da pertinência dos documentos comprobatórios em áreas afins às atribuições do cargo público, apresentados ao Órgão de Gestão de Recursos Humanos da Prefeitura ou da Secretaria Municipal de Educação, por requerimento formal, dirigido ao(a) titular do órgão, que terá o prazo de 60 (sessenta) dias para





conclusão da análise, sendo a mudança de classe incluída na folha de pagamento do mês subsequente da concessão.

Art. 31. Os valores dos vencimentos dos(as) profissionais do magistério para a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais são os estabelecidos nos Anexos I, II e III desta lei, sendo empregada a proporcionalidade devida para cálculo do vencimento de outras jornadas.

§ 1º. Os (As) servidores(as) enquadrados(as) neste Plano de Cargos, Carreira e Remuneração de Servidores(as) da Educação Básica do Município de Jucás (PCCR), terão seus vencimentos corrigidos anualmente no mês de janeiro, sendo respeitado para os profissionais do magistério público da educação básica, no mínimo, o valor nominal do piso salarial profissional nacional.

§ 2º. Poderá, também, o reajuste do vencimento ser devido a acréscimo nos repasses do FUNDEB, superando-se o valor estabelecido como piso nacional, respeitados a avaliação do mérito administrativo a ser realizada pela Secretaria Municipal de Educação e o percentual mínimo de 70% com os profissionais da educação estabelecido pela Lei nº 14.113/2020 e suas posteriores alterações.

Seção II DA REMUNERAÇÃO

Art. 32. A remuneração dos integrantes das carreiras abrangidas por este PCCR será composta pelo vencimento básico e pelas vantagens pecuniárias previstas na legislação vigente.

§ 1º. Aos (As) profissionais do magistério e demais cargos compreendidos neste PCCR, quando eleitos(as) e licenciados(as) para desempenho de mandato classista, fica assegurado o vencimento e demais vantagens de natureza remuneratória e indenizatória, inclusive as relacionadas ao FUNDEB, devendo ser tratado como se tivesse no desempenho das funções.





§ 2º. Também fica garantida a remuneração dos(as) profissionais do magistério e demais cargos compreendidos neste PCCR integrantes dos Conselhos Municipais de Educação e do FUNDEB, desde que suas ausências sejam justificadas perante a Secretaria de Educação, atentando-se a necessidade de apresentação de agenda prévia das reuniões de trabalho.

Art. 33. A retribuição pecuniária do(a) titular do cargo, por hora suplementar de trabalho, corresponde a 100% (cem por cento) do valor da hora/aula fixado para a sua jornada de trabalho, de acordo com a classe e referência em que estiver enquadrado(a) o(a) servidor(a).

Art. 34. Além de retribuições, gratificações e adicionais previstos na Lei nº. 103/1997, Regime Jurídico dos(as) Servidores(as) Municipais de Jucás, os(as) profissionais compreendidos neste PCCR fazem jus as seguintes gratificações:

- I - Gratificação por Regência de Classe;
- II - Gratificação de Educação Especial.

Subseção I

GRATIFICAÇÃO DE REGÊNCIA DE CLASSE

Art. 35. A Gratificação de Regência de Classe corresponderá a 40% (quarenta por cento) do respectivo vencimento básico do(a) professor(a) de educação básica e será paga, observado o disposto nos arts. 108 e 109 da Lei nº. 103/1997 – Estatuto do Servidor Público de Jucás/CE, ou outra legislação que venha a alterá-la.

Parágrafo único - A gratificação constante do caput será reduzida em 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) a cada 5 (cinco) anos a partir da promulgação desta lei até que se limite ao percentual de 30% (trinta por cento).

Subseção II

DA GRATIFICAÇÃO DE EDUCAÇÃO ESPECIAL

Art. 36. Fica instituída a Gratificação de Educação Especial (GEE), a ser concedida aos profissionais do magistério em efetivo exercício da docência na educação básica





que atendam em sala regular alunos público-alvo da Educação Especial, mediante a apresentação de laudo de *déficit* cognitivo.

§ 1º. A GEE prevista no caput deste artigo corresponde a 1% (um por cento) sobre o piso nacional do magistério público da educação básica, por cada aluno, limitando-se a 8% (oito por cento).

§ 2º. A GEE será concedida inicialmente no percentual máximo de 2% (dois por cento) sobre o piso nacional do magistério público da educação básica, sendo acrescida de no máximo 2% (dois por cento) a cada dois anos de efetivo exercício na função em sala regular que atenda alunos público-alvo da Educação Especial, até atingir o limite máximo de 8% (oito por cento).

§ 3º. A evolução do percentual de que trata o § 2º deste artigo fica condicionada:

- I – à manutenção do efetivo exercício em regência de classe regular com alunos público-alvo da Educação Especial, observado o quantitativo de alunos por turma;
- II – ao cumprimento dos critérios técnicos e pedagógicos estabelecidos no § 4º deste artigo;
- III – à avaliação periódica de desempenho, conforme regulamentação.

§ 4º. A concessão da gratificação dependerá do cumprimento dos seguintes requisitos:

- I – realização de curso de capacitação na área de Educação Especial, com carga horária mínima de 180 (cento e oitenta) horas;
- II – elaboração e atualização do Plano de Desenvolvimento Individualizado (PDI), quando couber;
- III – apresentação de relatórios bimestrais de acompanhamento da evolução do estudante.

§ 5º. A análise do preenchimento dos requisitos elencados no § 4º deste artigo será realizada pela equipe pedagógica da unidade escolar, com posterior validação pela equipe técnico-pedagógica da Secretaria Municipal de Educação.



§ 6º. O não cumprimento dos requisitos implicará na suspensão do pagamento da gratificação, vedada a retroatividade no caso de reimplantação.

§ 7º. A GEE possui natureza transitória e não se incorpora ao vencimento do servidor para quaisquer efeitos legais, cessando automaticamente nas seguintes hipóteses:

- I – afastamento da regência de classe regular;
- II – inexistência de aluno público-alvo da Educação Especial atendido pelo profissional;
- III – descumprimento dos critérios estabelecidos nesta Lei.

Seção III

DO AFASTAMENTO PARA FORMAÇÃO

Art. 37. O(a) profissional da educação que se afastar para formação, quando estas corresponderem a classes em sua carreira, terá os seguintes limites de prazo de afastamento:

- I - Até 3 (três) anos para o Mestrado;
- II - Até 4 (quatro) anos para o Doutorado;
- III - Até 6 (seis) anos para o Mestrado e Doutorado se cursados concomitantemente.

§ 1º. Os afastamentos compreendem exclusivamente as hipóteses dos incisos I a III, sendo concedidos somente para servidores(as) efetivos(as), necessariamente com estágio probatório cumprido e aprovado, em áreas afins a sua atuação na educação, limitados a 5% do quadro de professores para cada modalidade de afastamento, cabendo apreciação da Comissão de Gestão de Carreiras, que emitirá Parecer.

§ 2º. Inicialmente o afastamento será concedido por 1 (um) ano, e poderá ser prorrogado, anualmente, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo(a) servidor(a).



§ 3º. Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta lei, fica determinado que o(a) servidor(a) retorne às suas atividades, ficando obrigado a permanecer no mínimo por período igual ao dobro do que ficou afastado(a).

§ 4º. O(A) servidor(a) beneficiado(a) pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções, deverá obrigatoriamente ressarcir aos cofres públicos municipais o montante investido, equivalente ao período efetivo de afastamento.

§ 5º. Durante os afastamentos previstos neste artigo o servidor perceberá o vencimento base de referência da sua classe.

Art. 38. Compete ao(a) Prefeito(a) autorizar o afastamento do profissional da educação, respeitando o que determina o Art. 37 desta lei, mediante parecer emitido pela Comissão de Gestão de Carreiras e validado pelo(a) Secretário(a) Municipal de Educação.

Art. 39. O(A) profissional da educação, liberado(a) para estudo, conforme discriminado nos arts. 37 e 38, obrigará-se ao envio sistemático e semestral, de relatório circunstanciado do andamento do curso, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria Municipal de Educação.

Seção IV

DO ABONO DO FUNDEB

Art. 40. Para cumprir com o estabelecido no § 2º do Art. 26 da Lei nº. 14.113, de 25 de dezembro de 2020 ou outra que venha a substituí-la, poderá ser concedido acréscimo pecuniário, na forma de abono, aos(às) profissionais da educação em efetivo exercício, desde que seja comprovada a existência de saldos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação — FUNDEB dentro do percentual mínimo de 70% (setenta por cento), vinculado à remuneração dos profissionais da educação.





§ 1º. O saldo será efetivado como Abono quando assegurado o cumprimento de todos os direitos garantidos no Plano de Carreira, como a instituição das devidas progressões, enquadramentos, automático ou por descompressão, gratificações, reajustes salariais, entre outros mecanismos de valorização da carreira dos profissionais da educação.

§ 2º. O saldo dos recursos financeiros do FUNDEB destinado ao pagamento de pessoal da educação em exercício apurado será distribuído em forma de Abono, de maneira proporcional a carga horária mensal, ao número de meses trabalhados e localização do profissional na tabela vencimental, observada a legislação orçamentária e os ditames da Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 3º. Para cômputo dos períodos aquisitórios será considerado como mês integral aquele em que o(a) profissional trabalhar por período igual ou superior a 15 dias.

§ 4º. Não terão direito a Abono os(as) servidores(as) ocupantes de cargos compreendidos nesta Lei que estejam em desvio de função.

§ 5º. O Abono é devido aos(as) profissionais da educação contratados(as) e aos(as) ocupantes de cargos comissionados de suporte pedagógico, além daqueles(as) disponibilizados(as) para entidades de classe da categoria.

CAPÍTULO VI

DA PROGRESSÃO NA CARREIRA

Art. 41. O desenvolvimento do(a) servidor(a) da carreira do Magistério, ocupante do cargo de Professor de Educação Básica, dar-se-á por meio dos mecanismos de Progressão Vertical e Progressão Horizontal, conceituados no art. 5º, incisos XV e XVI, desta Lei.

I – A progressão vertical ocorre quando o(a) professor(a) passa de uma classe para outra dentro da carreira do magistério;





II – A progressão horizontal ocorre quando o(a) professor(a) passa de uma referência para outra imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou outros critérios previstos no plano de carreira.

§ 1º. A progressão vertical, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá quando o(a) professor(a) atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior de seu cargo.

§ 2º. A progressão referida no parágrafo anterior será devida quando de requerimento formal, dirigido ao(à) titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão de curso e histórico escolar, sendo efetivada na forma do artigo 30, inciso III, desta lei.

§ 3º. As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de dirigentes de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego e não poderão servir de critério para suspensão do pagamento de vantagens ou adicionais salariais ou para negar concessão de progressão (horizontal ou vertical).

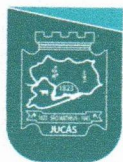
Art. 42. A progressão horizontal dos(as) servidores(as) ocupantes de cargos compreendidos neste PCCR dar-se-á:

I – Por tempo: a cada dois anos;

II – Por qualificação: a cada cinco anos, constados a partir do término do estágio probatório, limitada a quatro concessões por servidor, a partir de resultados do processo de progressão por qualificação, na forma do regulamento.

§ 1º. O número de servidores que concorrerão à Progressão Horizontal por qualificação corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cada um dos Grupos Ocupacionais, além das Classes da carreira do magistério.





§ 2º. Para o cumprimento do disposto no caput será arredondada para maior a fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), sendo acrescido mais um(a) servidor(a) para cada grupo ocupacional.

§ 3º. Para definição de desempate na progressão horizontal deverão ser observados os seguintes critérios:

- I - Tempo de serviço público municipal;
- II - Carga-horária em capacitações não obrigatórias na área de atuação do cargo.
- III - qualificação em cursos diversos na área de atuação.

§ 4º. Para efeito do interstício mínimo para a progressão horizontal não se conta o tempo em que o profissional da educação básica estiver:

I - em licença:

a) para tratamento de saúde, superior a 120 (cento e vinte) dias consecutivos, exceto em caso de tratamento de doenças crônicas previstas em lista própria do órgão geral de previdência, limitado a 24 (vinte e quatro) meses, salvo manifestação favorável da Junta Médica Oficial do Município para manutenção do afastamento;

- b) para o serviço militar;
- c) para atividade política;
- d) por interesse particular;

II - afastamento para:

- a) exercício de mandato eletivo;
- b) estudo no exterior;
- c) missão no exterior;
- d) o exercício de cargo em outro ente público;

III - estiver em estágio probatório.

§ 5º. É vedada a Progressão Horizontal ao profissional da educação básica que:

I - durante o interstício tenha:

- a) faltado mais de 5 (cinco) dias, por ano, sem justificativa;
- b) sofrido pena administrativa de suspensão;

II - durante o interstício esteja:

- a) em estágio probatório;
- b) cumprindo pena decorrente de processo disciplinar.





Art. 43. A definição de critérios e procedimentos específicos do processo de progressão horizontal far-se-á em regulamentação própria a ser realizada no prazo de até 1 (um) ano a partir da data de publicação desta Lei, com acompanhamento da Comissão de Gestão de Carreira.

Parágrafo único - A realização do primeiro processo de progressão horizontal ocorrerá após 02 (dois) anos de aprovação desta Lei.

CAPÍTULO VII DO ENQUADRAMENTO

Art. 44. O enquadramento do servidor da Educação nas classes e referências deste PCCR dar-se-á da seguinte forma:

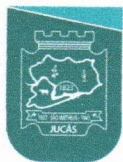
- I - Automática, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual em conformidade com o estabelecido nesta lei;
- II - Por descompressão, quando consideradas as diferentes referências nas quais serão enquadrados os atuais servidores a partir de seu Concurso de origem, conforme dispõe o §2º deste artigo.

§ 1º. Os enquadramentos automáticos e por descompressão terão efeitos financeiros em até 30 (trinta) dias a partir da vigência desta lei, substituindo o adicional por tempo de serviço (anuênio/quinquênio) implantado até a vigência desta lei.

§ 2º. O enquadramento por descompressão dar-se-á de acordo com o tempo de efetivo exercício adotando-se o critério de avanço de uma referência para outra a cada dois anos.

§ 3º - Quando se tratar de servidor(a) ocupante de 2 (dois) cargos efetivos em regime de acumulação legal, o enquadramento ocorrerá em cada um dos cargos, separadamente.





§ 4º - Os enquadramentos previstos no caput deste artigo, aplicam-se uma única vez quando da implantação deste plano, por serem medidas de caráter transitório.

Art. 45. Resguardada a identidade do(a) servidor(a), será publicada Lista de Enquadramento decorrente desta Lei até 60 (sessenta) dias da data prevista no § 1º do artigo 44 desta lei, contra a qual poder-se-á impetrar Recurso Administrativo dirigido ao(a) Presidente(a) da Comissão de Gestão de Carreira no prazo de 15 (quinze) dias, que terá um prazo máximo de 30 (trinta) dias para julgá-lo.

Parágrafo único – Após o julgamento dos recursos, será publicada a lista definitiva de enquadramento, com indicação das alterações realizadas.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA E DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Art. 46. Será instituída a Comissão de Gestão de Carreira e de Condições de Trabalho, com objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano.

§ 1º. A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 07 (sete) membros, conforme segue:

- a) 01 (um/a) representante da Secretaria Municipal de Educação, designado(a) pela Administração Municipal, desde que ocupante de cargo efetivo;
- b) 01 (um/a) representante da Secretaria Municipal de Administração/Órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos ou equivalente, desde que ocupante de cargo efetivo;
- c) 01 (um/a) representante do Conselho Municipal de Educação;
- d) 01 (um/a) representante da Procuradoria-Geral do Município;
- e) 01 (um/a) representante do Conselho Municipal do FUNDEB;
- f) 01 (um/a) representante da Diretoria do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Jucás (SINDSEP-Jucás);
- g) 01 (um/a) representante dos(as) profissionais da carreira do Magistério e/ou dos demais profissionais efetivos(as) do município, contemplados(as) neste PCCR,



eleitos(as) em Assembleia do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Jucás (SINDSEP-Jucás).

§ 2º. A CGC deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos(as) servidores(as) municipais de Jucás ao PCCR.

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

§ 4º. A comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo(a) Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 47. Compete à Comissão de Gestão de Carreira:

- I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;
- II - Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreira, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III - Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos(as) Servidores(as) municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;
- IV - Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão Vertical e Horizontal encaminhados pelos(as) servidores(as) junto à gestão de recursos humanos da prefeitura;
- V - Propor a regulamentação de Prêmio para todos(as) os profissionais da educação lotados em Escolas que se relacione à evolução dos indicadores da educação municipal, bem como ao cumprimento das condicionalidades estabelecidas para a percepção da Complementação do VAAR, com incidência no mínimo anual.

§ 1º. Os(As) membros que comporão a Comissão serão liberados de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, em reuniões, visitas, assembleias, outros eventos, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.





§ 2º. O mandato dos(as) membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução, resguardados os representados(as) e/ou eleitos(as) pelo Sindicato dos(as) Servidores(as) Municipais de Jucás, sendo a nova composição estabelecida no mesmo prazo do §2º do art. 46 desta Lei.

§ 3º. As competências da comissão de que trata este artigo possuem natureza consultiva.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 48. As despesas decorrentes desta lei correrão por conta das dotações próprias da Prefeitura Municipal de Jucás e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação — FUNDEB.

Art. 49. Os (As) servidores(as) que se encontrarem à época da implantação do Plano de Carreira e Remuneração (PCCR), em licença qualquer, serão enquadrados(as) por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam os requisitos.

Art. 50. Ficam extintos para os servidores disciplinados por esta lei o adicional por tempo de serviço (anuênio ou quinquênio) e as licenças previstas no artigo 51, incisos II e VIII, da Lei Municipal nº 103/97 e posteriores alterações.

Art. 51. Esta Lei Complementar entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação, revogando as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JUCÁS, ESTADO DO CEARÁ, em 1º de outubro de 2026.


JOSE EDSON RIVA SOUZA CUNHA
Prefeito Municipal

