

LEI Nº 889/2025, DE 11 DE SETEMBRO DE 2025

**“REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS,
CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS
PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO DA
EDUCAÇÃO BÁSICA DO MUNICÍPIO DE
VIÇOSA DO CEARÁ E DÁ OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.”**

O PREFEITO DE VIÇOSA DO CEARÁ – CE.

Faço saber que a Câmara Municipal de Viçosa do Ceará aprovou e eu sanciono e promulgo a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO ÚNICO

Art. 1º Fica reestruturado o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Viçosa do Ceará – (PCCR/MAG), em conformidade com as Leis Federais e Municipais de Viçosa do Ceará.

Art. 2º Esta Lei se aplica aos profissionais do magistério público da educação básica que exercem atividades de docência, direção, coordenação pedagógica, coordenação administrativo-financeira, coordenação de unidade de educação infantil e de suporte pedagógico direto a tais atividades, no âmbito das unidades de ensino do Município de Viçosa do Ceará.

Art. 3º O **PCCR/MAG** tem como princípios fundamentais a profissionalização e a valorização dos profissionais do magistério da educação básica pública municipal, com o intuito de assegurar a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado pela educação pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

I – Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa, admitida a excepcional contratação temporária, por interesse público, na forma da lei, para atender às carências eventuais desses profissionais;



II – Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos integrantes do magistério;

III - Remuneração condigna aos profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade Normal e ingressos através de concurso público na Classe “A”, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional;

IV – Promoção na carreira profissional com aumento salarial baseada no tempo de serviço e na titulação, respectivamente, respeitando a disponibilidade financeira do erário;

V – Garantia de apoio técnico e financeiro à melhoria das condições de trabalho aos integrantes da carreira do magistério, com a expectativa de minimizar a incidência de doenças profissionais;

VI – Valorização da formação continuada, para assegurar o avanço da qualidade do serviço público, permitindo a promoção funcional por tempo de serviço e pela titulação e quando da disponibilidade financeira do erário, para a viabilização de progressões dentro da mesma classe.

VII – Revisão facultativa do PCCR/MAG a cada 2 (dois) anos, contados da data da entrada em vigor desta Lei, para avaliar a viabilidade de inserção de benefícios e análise de progressões dentro da mesma classe, inclusive em referência as etapas de promoção entre as classes, desde que observada a disponibilidade financeira do erário.

Art. 4º São partes integrantes deste PCCR/MAG os anexos:

I – Estrutura e Composição de Quadro de Pessoal do Magistério;

II – Tabela Salarial dos Profissionais do Magistério;

TÍTULO II

DA CARREIRA DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 5º O PCCR/MAG do Município de Viçosa do Ceará adota os seguintes conceitos:



I – Profissionais do magistério: são os profissionais da educação, com formação acadêmica, habilitados à docência ou ao suporte pedagógico à docência, direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais, em exercício na profissão.

II – Docência: é o ato e a ação laboral de ensinar, executado pelo profissional do magistério, com o compromisso de sucesso do ensino-aprendizagem.

III – Suporte pedagógico à docência: atividades de suporte à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, com atribuições de direção ou administração, planejamento, orientação e coordenação educacionais.

IV – Cargo público: lugar instituído em caráter definitivo, criado por lei municipal, com atribuições e responsabilidades específicas, ocupado, obrigatoriamente, por aprovados em concurso público, observado o requisito de formação profissional.

V – Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX, da CF/88 e de lei municipal específica, para atender carência eventual de servidor efetivo.

VI – Titulação: formação acadêmica conferida a profissional do magistério que o qualifica para função pública, bem como para a promoção na carreira do magistério.

VII – Carreira do magistério: conjunto de cargos e classes, de mesma natureza funcional, hierarquizados pela formação exigida e complexidade das atribuições a eles inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha progressiva de valorização.

VIII – Cargo: lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria e remuneração correspondente para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

IX – Classe: divisão básica do cargo que leva em conta a complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida.

X – Salário-base: base da remuneração dos servidores municipais, dissociada de quaisquer espécies de acréscimos.

XI – Remuneração: somatório dos valores, salário-base e vantagens ou adicionais, temporárias ou definitivas, pago ao professor efetivo ou temporário, em contraprestação ao trabalho prestado à administração pública.

XII – Abono: benefício pecuniário eventual que corresponde ao rateio das sobras do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB, na hipótese de não haver sido cumprido a exigência de

aplicação, mínima, de 70% das receitas do FUNDEB com a remuneração e encargos dos profissionais da educação básica;

XIII – **Desvio de função:** situação na qual o servidor deixa de exercer, provisoriamente, as funções atinentes ao cargo efetivo, para exercer outra função;

XIV – **Promoção:** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação.

XV – **Progressão:** é o deslocamento do ocupante de cargo do magistério de uma referência para outra superior, dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou titulação.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA E DO INGRESSO NA CARREIRA

Seção I

DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 6º A carreira do magistério público municipal de Viçosa do Ceará será constituída por cargo de provimento efetivo de **Professor de Educação Básica - PEB**, bem como pelos cargos de provimento em comissão de diretor de escola, coordenador pedagógico, suporte administrativo e técnico formado na área de educação, contratado por concurso público ou seleção temporária de acordo com a necessidade do poder público;

Art. 7º O cargo de provimento efetivo de Professor de Educação Básica – PEB será composto de classes, segundo a respectiva habilitação, conforme anexo da presente Lei e de acordo com a seguinte definição:

I - Professor da Educação Básica I – PEB I: Professor Classe “A” com nível médio na modalidade normal, concursado na classe, ou com habilitação de nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia com ou sem habilitação específica em área própria, para a docência do ensino fundamental;

I – Professor da Educação Básica II – PEB II: Professor Classe “B” com habilitação de nível superior em curso de licenciatura plena, com ou sem habilitação específica em área própria, para a docência do ensino fundamental;

III – Professor da Educação Básica III – PEB III: Professor Classe “C” com habilitação de nível superior em curso de licenciatura plena, com ou sem habilitação específica em área própria, e portador do diploma de pós-graduação *lato sensu* na disciplina de atuação na sua formação no magistério da educação básica pública,



para a docência do ensino fundamental, limitada a 01 (um) curso para efeitos de retribuição pecuniária.

§ 1º Os requisitos para provimento de cargos na carreira do magistério são estabelecidos no Anexo I desta Lei.

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

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

Seção II

DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 8º Ao entrar em exercício o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório por 3 (três) anos, quando sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, observados os seguintes fatores:

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Capacidade de iniciativa;

IV – Produtividade;

V – Responsabilidade;

VI – Desempenho profissional.

§ 1º Entre o 5º (quinto) e o 4º (quarto) mês anterior ao fim do estágio probatório será submetida à homologação da autoridade competente a avaliação de desempenho do servidor, sem prejuízo da continuidade de apuração dos fatores enumerados nos incisos I a V deste artigo.

§ 2º Ao servidor em estágio probatório somente poderão ser concedidas as licenças e os afastamentos previstos em Lei, além de afastamentos para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.

§ 3º O estágio probatório ficará suspenso durante as licenças previstas em lei, salvo os afastamentos previstos para exercer cargo em comissão no próprio órgão de lotação.



Art. 9º Cabe à Secretaria Municipal de Educação garantir os meios necessários para acompanhamento e avaliação especial de desempenho dos servidores em estágio probatório.

Parágrafo único. Caberá também à Secretaria Municipal de Educação conceber e implantar a avaliação de desempenho, cuja prioridade é o aperfeiçoamento do servidor para o exercício das funções.

Seção III

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho do docente é constituída de horas em atividades de magistério em sala de aula com alunos e, horas de trabalho interativo e planejamento pedagógico na escola ou, eventualmente, em local indicado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º A jornada de trabalho do docente, com alunos, corresponderá no máximo a 2/3 (dois terços) da jornada de trabalho do profissional e a jornada de trabalho interativo corresponderá, no mínimo, a 1/3 (um terço) desta jornada, calculadas em horas de 60 (sessenta) minutos.

§ 2º As horas de trabalho pedagógico na escola deverão ser utilizadas para reuniões e outras atividades pedagógicas e de ensino, de caráter coletivo, organizadas pelo estabelecimento de ensino, bem como para o atendimento aos pais de alunos e, principalmente, ao desenvolvimento de atividades previstas para o contraturno, no âmbito da educação em tempo integral e prevista no projeto pedagógico das respectivas unidades escolares.

§ 3º As horas de trabalho pedagógico destinam-se, ainda, à preparação de aulas, à avaliação de trabalho dos alunos, aos estudos e eventos de interesse da comunidade escolar, à capacitação continuada, ao acompanhamento individualizado aos alunos com dificuldade de aprendizagem e demais atividades que contribuam para o sucesso da aprendizagem e da gestão escolar.

Art. 11. A jornada de trabalho dos docentes será de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais de atividades.

§ 1º Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado a ampliar, para uma jornada de trabalho adicional de até 20 (vinte) horas semanais, a jornada de professores efetivos, para suprir carências ocasionadas pelas licenças, indisponibilidade de regentes concursados para localidades ou disciplinas específicas ou afastamentos



para exercício das funções de direção, coordenação pedagógica e outras necessidades da administração municipal, desde que, dentro do quadro funcional da educação. A referida ampliação não gera direito a incorporação salarial ou remuneratória definitiva.

§ 2º O servidor docente que se encontre em readaptação funcional ou redução de carga horária por motivo legal, não poderá ter ampliado a carga horária e nem ser nomeado para os cargos de provimento em comissão de diretor ou coordenador pedagógico.

§ 3º Uma vez cessada a necessidade da carga horária de trabalho adicional do docente, o mesmo retornará ao regime de trabalho contratual de 20 (vinte) horas semanais, por ato e a critério da autoridade administrativa, independentemente de processo administrativo.

§ 4º A retribuição pecuniária, por hora prestada, compreendida a hora de 60 (sessenta) minutos, a título de carga suplementar de trabalho docente, corresponderá a um vinte avos do valor fixado para a jornada semanal inicial de trabalho docente da tabela salarial, de acordo com a classe em que estiver enquadrado o docente.

Art. 12. Para os ocupantes do cargo de professor, em atividades de suporte pedagógico, adotar-se-á a jornada de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais, respeitando-se a proporcionalidade do vencimento e da gratificação, conforme os termos da lei.

Art. 13. Para o docente investido na função de diretor de escola será atribuída uma jornada de trabalho inerente ao cargo de provimento em comissão de 40 (quarenta) horas semanais, sem a obrigatoriedade de regência de classe, porém com obrigatoriedade de assistência aos turnos em que funcionar a escola.

Art. 14. Aos demais docentes, investidos em cargos de provimento em comissão, será atribuída a jornada de trabalho inerente às necessidades do cargo, podendo exercer o magistério em local designado pelo ente administrativo.

Art. 15. Caberá à direção escolar acompanhar em conjunto com a Secretaria Municipal de Educação o cumprimento da jornada de trabalho, sendo a confecção da folha de pagamento efetuada a partir de tais registros.

Art. 16. A duração do módulo de hora-aula, quando da regência de sala será de 50 (cinquenta) minutos, sendo, para tanto, preservada jornada de trabalho do professor que corresponderá, no máximo, a 2/3 (dois terços) da jornada de trabalho em horas



de 60 (sessenta) minutos e a carga horária anual do aluno e o quantitativo de dias letivos legalmente exigidos.

§ 1º O professor em regência de sala tem obrigação de cumprir o número de horas-aula definido pelo calendário escolar, devendo recuperá-la quando a falta não for abonada, observando-se o limite mínimo de 200 (duzentos) dias letivos ou 800 (oitocentas) horas anuais.

§ 2º A recuperação das eventuais faltas justificadas ou não, poderá ocorrer mediante atividade extraclasse, desde que os alunos não tenham tido prejuízo na sua carga horária.

Art. 17. Para os profissionais do magistério devem ser observados os direitos inerentes aos períodos de férias coletivas de 30 (trinta) dias concedidas no mês de julho de cada ano letivo.

Art. 18. A contratação de professores de educação básica ocorrerá em caráter emergencial, para suprir carências temporárias de professores, para regência de classe na rede pública municipal.

CAPÍTULO III

DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Seção I

DO VENCIMENTO

Art. 19. A remuneração de classe do cargo de Professor de Educação Básica – PEB, com carga horária de 20 (vinte) horas semanais, corresponderá ao valor proporcional ao Piso Salarial Nacional do Magistério Público ou outra norma que vier a disciplinar a questão, com os devidos reajustes posteriores.

§ 1º A tabela salarial, Anexo II, dar-se-á a partir do estabelecimento do vencimento correspondente da classe do cargo de Professor de Educação Básica - PEB, com carga horária de 20 (vinte) ou 40 (quarenta) horas semanais.

§ 2º O salário-base será corrigido, anualmente, com base na atualização anual do valor do piso nacional do magistério estabelecido pelo Governo Federal.

§ 3º Os demais professores enquadrados neste PCCR/MAG terão os respectivos salários-base, corrigidos, quando possível, respeitadas a capacidade e a sustentabilidade financeira do Município de Viçosa do Ceará.

§ 4º Os profissionais do magistério enquadrados nas Classes “A” ou “B” que, exclusivamente na data da entrada em vigor desta Lei e, que contarem com tempo



de serviço e titulação comprovada para promoção de classe e, que preencham os requisitos legais para aposentadoria voluntária e que a solicitarem no prazo de até 1 (um) ano da promulgação da lei, serão automaticamente promovidos para a Classe "C".

Art. 20. Os profissionais do magistério contratados temporariamente serão remunerados proporcionalmente ao valor estabelecido para referência inicial da classe correspondente à sua habilitação.

Seção II

DA REMUNERAÇÃO

Art. 21. A remuneração dos integrantes da carreira do magistério é composta pelo salário-base do cargo e as vantagens pecuniárias fixas ou temporárias, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º Também fica garantida a remuneração dos profissionais do magistério municipal, nos dias em que se ausentarem em decorrência de reuniões, por serem integrantes do Conselho Municipal de Educação ou do Conselho Municipal do FUNDEB, desde que suas ausências sejam justificadas perante a Secretaria Municipal de Educação, atentando-se à necessidade de apresentação de agenda prévia das reuniões de trabalho.

Art. 22. Além de retribuições e promoções provenientes do tempo de serviço e de titulações, os profissionais do magistério fazem jus às seguintes gratificações:

I – Gratificação de Incentivo Profissional – GIP: Para profissionais com diploma de mestrado ou doutorado reconhecidos nacionalmente.

Subseção I

DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO PROFISSIONAL

Art. 23. Fica instituída a Gratificação de Incentivo Profissional (GIP), destinada ao profissional do magistério quando o mesmo adquirir a titulação de Pós-Graduação, *stricto sensu*, isto é, mestrado ou doutorado na área educacional.

§ 1º A GIP de que trata este artigo é inacumulável e não será concedida quando a escolaridade se constituir requisito para o ingresso no cargo.

§ 2º Fará jus à GIP o profissional do magistério que, quando autorizado pelo Chefe do Poder Executivo, for portador de diploma de mestrado ou doutorado da disciplina



ministrada nas áreas do magistério do ensino fundamental da educação básica pública.

§ 3º A pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* em gestão escolar será considerada como pré-requisito ao processo de seleção aos cargos de gestor escolar, à luz do art. 14 da Lei Federal nº 14.113/2020.

§ 4º Para efeito do disposto neste artigo serão considerados somente os cursos reconhecidos nacionalmente.

Art. 24. O servidor municipal interessado na percepção da GIP que tenha concluído curso de Pós-Graduação encaminhará à Comissão de Gestão de Carreiras (CGC) de que tratam os Arts. 38 e 39, com cópia autenticada ou original dos seguintes documentos:

I – Diploma ou certificado de conclusão do curso;

II – Histórico escolar.

Art. 25. A GIP incidirá sobre o salário-base do cargo, observados os seguintes percentuais não cumulativos:

I – 10% (dez por cento) aos portadores de título de mestre;

II – 15% (quinze por cento) aos portadores de título de doutor.

Subseção III

DA GRATIFICAÇÃO POR EXERCÍCIO DE CARGO DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO

Art. 26. A gratificação pelo exercício de cargo de provimento em comissão de Direção e Coordenação será devida em razão da quantidade de alunos matriculados nas unidades escolares e far-se-á em regulamentação própria a ser editada por decreto do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo único. A classificação das unidades escolares será estabelecida anualmente pela Secretaria Municipal de Educação.

SEÇÃO III

DO AFASTAMENTO PARA FORMAÇÃO

Art. 27. O profissional do magistério que se afastar para cursar Pós-Graduação *stricto sensu* terá os seguintes limites de prazos de afastamento:



I – Até 2 (dois) 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 somente serão concedidos em caso de cursos contínuos, convencionais, presenciais e cursados ainda que na forma parcelada.

§ 2º Os afastamentos compreendem exclusivamente os incisos I, II e III, sendo concedidos somente para servidores efetivos, após estágio probatório cumprido, em áreas afins a sua atuação no magistério, cabendo a apreciação da Comissão de Gestão de Carreiras, que emitirá parecer sobre a pertinência do afastamento.

§ 3º Inicialmente o afastamento será concedido por 1 (um) ano, e poderá ser prorrogado por igual período, até o limite máximo, levando-se em conta os relatórios circunstanciados de atividades realizadas pelo servidor e a cada 6 (seis) meses devendo comprovar matrícula e frequência.

§ 4º Expirado o prazo de afastamento estabelecido por esta lei, fica determinado que o servidor retorne às suas atividades, ficando obrigado a permanecer em atividade laboral no Município de Viçosa do Ceará por no mínimo por igual período ao que ficou afastado.

§ 5º O servidor beneficiado pelo mecanismo do afastamento que não venha a reassumir suas funções, deverá obrigatoriamente ressarcir aos cofres públicos municipais o montante integral investido, equivalente ao período efetivo de afastamento, e correspondente ao valor integral da remuneração percebida durante o afastamento, devidamente corrigida.

§ 6º O afastamento remunerado dependerá de parecer da CCG que analisará a imprescindibilidade do mesmo à frequência e aproveitamento do curso de pós-graduação.

§ 7º A quantidade de servidores que poderá obter afastamento remunerado e simultâneo para frequência de curso de pós-graduação *stricto sensu* será fixada em Portaria da Secretaria Municipal de Educação, limitada em 15 (quinze) vagas simultâneas a cada 2 (dois) anos, observados o interesse e a necessidade pública para que não prejudique a continuidade da atividade-fim de prestação do serviço público de educação.

Art. 28. Compete a Secretaria Municipal de Administração Geral mediante Portaria autorizar o afastamento do integrante do magistério aprovado em seleção para participar de curso de pós-graduação *stricto sensu* de mestrado e/ou doutorado, após parecer emitido pela Comissão de Gestão de Carreiras, segundo critérios



definidos por Decreto Municipal, bem como, observadas as vagas definidas em Portaria da Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. O profissional afastado conforme esta seção, para qualificação profissional, obrigará-se ao envio semestral, de relatório circunstanciado do andamento do curso, para avaliação e acompanhamento pelo setor competente da Secretaria Municipal de Administração Geral, e sendo aprovado em cada etapa tem direito à renovação do afastamento.

SEÇÃO IV

DO ABONO DO FUNDEB

Art. 29. Para cumprir com o estabelecido no art. 22 da Lei Federal nº 11.494/2007, poderá ser concedido abono pecuniário, aos profissionais do magistério em efetivo exercício, desde que exista saldo de recursos do FUNDEB para integralizar o percentual mínimo de 70% (setenta por cento) de gastos de pessoal.

Parágrafo único. O abono será pago de acordo com os critérios e normas definidas na Lei Municipal nº 790, de 29 de dezembro de 2022, ou outro diploma legal que o venha a substituir.

CAPÍTULO IV

DA PROMOÇÃO NA CARREIRA

Art. 30. O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á através dos mecanismos conceituados no Art. 5º desta Lei.

Art. 31. A promoção do profissional do magistério ocorrerá quando o profissional do magistério passar de uma classe para outra imediatamente superior.

Art. 32. No ano de 2025 os profissionais do magistério público municipal que se encontram na data da entrada em vigor desta Lei com tempo de serviço efetivo igual ou superior a 21 (vinte e um) anos, e com titulação comprovada, serão promovidos imediatamente para próxima classe superior, de acordo com o seguinte:

a) Os profissionais do magistério da Classe “A”, serão promovidos para a Classe “B” e os da Classe “B” serão promovidos para a Classe “C”.

b) Os profissionais do magistério promovidos na forma da alínea “a” deste artigo deverão cumprir um interstício de 10 (dez) anos de tempo de serviço para uma nova promoção.



Art. 33. Os profissionais do magistério público municipal que se encontram na data da entrada em vigor desta Lei com tempo de serviço efetivo entre 11 (onze) e 20 (vinte) anos, e com titulação comprovada, serão promovidos ao longo do ano de 2026 para próxima Classe superior, de acordo com o seguinte:

a) Os profissionais do magistério da Classe “A”, serão promovidos para a Classe “B” e os da Classe “B” serão promovidos para a Classe “C”.

b) Os profissionais do magistério promovidos na forma da alínea “a” deste artigo deverão cumprir um interstício de 10 (dez) anos de tempo de serviço para uma nova promoção.

Art. 34. Os profissionais do magistério público municipal que se encontram na data da entrada em vigor desta Lei com tempo de serviço efetivo entre 01 (um) e 10 (dez) anos, e com titulação comprovada, serão promovidos gradativamente a partir do ano de 2027, de acordo com o seguinte:

a) Os profissionais do magistério que se encontram na data da entrada em vigor desta Lei com tempo de serviço igual a 10 (dez) anos de permanência na classe, serão promovidos ao longo do ano de 2027 para próxima classe superior e quando completados mais de 10 (dez) anos da primeira promoção serão promovidos para próxima classe;

b) Os demais profissionais do magistério que se encontram na data da entrada em vigor desta Lei com tempo de serviço inferior a 10 (dez) anos de permanência na classe ao completarem o interstício de 10 (dez) anos de tempo de serviço, dentro de sua classe inicial de ingresso por concurso serão gradativamente promovidos para classe superior.

Art. 35. A promoção, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá automaticamente, quando o servidor atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior àquela originalmente ocupada:

Parágrafo único. A promoção referida neste artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao titular da Secretaria Municipal de Educação, com anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios de diploma de conclusão de curso e histórico escolar.

Art. 36. A progressão do profissional do magistério ocorrerá em duas modalidades:

I – Automática, após o cumprimento do interstício de 10 (dez) anos de efetivo exercício, na classe em que se encontra enquadrado nos casos da Classe “A” para “B” e da Classe “B” para “C” com titulação comprovada;

II – Automática, aos professores com tempo de serviço, idade de aposentadoria e titulação comprovada, enquadrados na Classe “A” e “B” que solicitarem aposentadoria serão automaticamente incluídos na Classe “C”, na forma do disposto no § 4º do Art. 19 desta Lei.

III – Para os profissionais enquadrados nas Classes “A”, “B” e “C” com vínculo efetivo será concedida a GIP conforme as regras desta lei para os cursos de mestrado e doutorado.

TÍTULO III

DO ENQUADRAMENTO E DA COMISSÃO GESTÃO DE CARREIRA

CAPÍTULO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 37. Os profissionais do magistério serão enquadrados para fins de promoção nas classes do PCCR/MAG, na seguinte forma:

I – No primeiro ano de vigência da lei, e nos anos de 2026 e 2027 serão enquadrados os profissionais do magistério que atendem ao disposto nos artigos 32, 33 e 34 desta Lei.

II- Após o ano de 2027, decreto específico do Chefe do Poder Executivo definirá o quantitativo dos profissionais do magistério a serem enquadrados no presente plano, respeitadas as disponibilidades financeiras do Município de Viçosa do Ceará.

III – Em razão do enquadramento escalonado dos atuais profissionais do magistério, as promoções previstas na presente Lei entrarão em vigor quando da conclusão das comprovações por esta exigida.

CAPÍTULO II

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRA

Art. 38. Fica instituída a Comissão de Gestão de Carreira (CGC), 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 7 (sete) membros, conforme o seguinte:

a) 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Educação, designados pela Administração Municipal;



- b) 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração, responsável pela Gestão de Recursos Humanos;
- c) 01 (um) representante do Conselho Municipal de Educação;
- d) 01 (um) representante do Conselho Municipal do FUNDEB;
- e) 02 (dois) representantes dos profissionais efetivos magistério municipal, contemplados neste PCCR/MAG, e indicados pelo Secretário Municipal de Educação;

§ 2º A CGC deve ser implementada no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos servidores municipais de Viçosa do Ceará ao PCCR/MAG, bem como para desempenho de outras funções.

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

§ 4º A comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, através de Portaria.

Art. 39. Compete ainda à Comissão de Gestão de Carreira:

- I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR/MAG;
- II – Propor ações para o aperfeiçoamento do PCCR/MAG, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III – Acompanhar a operacionalização do processo de avaliação de desempenho dos servidores municipais, em conformidade com o sistema de avaliação de desempenho;
- IV – Receber, acompanhar e emitir parecer pelo deferimento ou indeferimento nos processos administrativos referentes à promoção, progressão, obtenção de gratificação por incentivo profissional e afastamento para cursar Pós-Graduação *stricto sensu* dos servidores e encaminhá-los à gestão de recursos humanos da prefeitura municipal para as providências cabíveis.

§ 1º Os membros que comporão a Comissão serão liberados de suas funções, nos dias em que estiverem prestando serviços a esta, em reuniões, visitas, assembleias, e outros eventos.

§ 2º O mandato dos membros desta comissão será de 3 (três) anos, permitida uma única recondução.

TÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 40. Na ausência de professores com a habilitação exigida para o exercício das funções de suporte pedagógico, poderão ser designados, em caráter precário, profissionais com habilitação inferior, considerados os demais critérios mencionados no Anexo I desta Lei.

Art. 41. Até a conclusão do processo de enquadramento dos profissionais do magistério ao presente plano, os professores que não progredirem, atualmente ocupantes das classes “A”, “B” e “C”, terão como salários-base aqueles previstos na Tabela Salarial, conforme Anexo II da presente Lei.

Art. 42. As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias próprias da Prefeitura de Viçosa do Ceará e do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério (FUNDEB).

Art. 43. Os servidores que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério da Educação Básica Pública do Município de Viçosa do Ceará – (PCCR/MAG), em licença qualquer, serão enquadrados por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam aos requisitos.

Art. 44. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE VIÇOSA DO CEARÁ, EM 11 DE SETEMBRO DE 2025.


EURICO JOSÉ CARNEIRO FONTENELE ARRUDA
PREFEITO

ANEXO I

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL DO MAGISTÉRIO

GRUPO OCUPACIONAL	CATEGORIA FUNCIONAL	CARGO	DESCRIÇÃO /CLASSE	QUALIFICAÇÃO	QTDE
MAGISTÉRIO PÚBLICO	EDUCAÇÃO BÁSICA	PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA - PEB	CLASSE A	I - Professor da Educação Básica I – PEB I: Professor Classe “A” com nível médio na modalidade normal, concursado na classe, ou com habilitação de nível superior em curso de licenciatura plena em Pedagogia com ou sem habilitação específica em área própria, para a docência do Ensino Fundamental;	01 Certificado ou Diploma comprovados
			CLASSE B	I – Professor da Educação Básica II – PEB II: Professor Classe “B” com habilitação de nível superior em curso de licenciatura plena, com ou sem habilitação específica em área própria, para a docência do Ensino Fundamental;	Diploma comprovado
			CLASSE C	Professor com Pós-Graduação <i>lato sensu</i> , especialização na área ou disciplina lecionada.	Limitado a 01 título para mudança de classe



ANEXO II

TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO

EVENTO	100h	200h
VALOR SALÁRIO-BASE CLASSE "A"	R\$ 2.442,81	R\$ 4.885,62
VALOR SALÁRIO-BASE CLASSE "B"	R\$ 2.937,58	R\$ 5.875,16
VALOR SALÁRIO-BASE CLASSE "C"	R\$ 3.453,55	R\$ 6.907,10

