



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

MENSAGEM Nº514

Sonora – MS, de 24 de novembro de 2022

Excelentíssimo Senhor Presidente,

Tenho a honra de apresentar a esta Casa de Leis, para apreciação e votação, o Projeto de Lei Complementar nº 91/2022, que dispõe sobre a Estrutura do Plano de Carreira e Remuneração dos Profissionais do Magistério Público da Educação Básica da Prefeitura Municipal de Sonora.

O projeto prevê um novo Plano de Carreira e Remuneração, revogando o Plano Vigente – Lei Complementar nº 006, de 26 de novembro de 2002.

A proposição legislativa tem por finalidade adequar a legislação municipal à nova realidade da educação, trazida pela Nova Lei do FUNDEB – Lei 14.325, de 12 de abril de 2022.

É proposta a adequação dos critérios de seleção dos ocupantes dos cargos em comissão de acordo com os critérios também da Nova Lei do FUNDEB; readequação dos critérios de promoção funcional do magistério, a fim de valorizar os profissionais da carreira, seguindo critérios de desempenho estabelecidos também pela citada lei

Com as alterações, haverá maior valorização da categoria do magistério, classe de extrema importância para o desenvolvimento da educação de base e, conseqüentemente, para o futuro da sociedade. Será garantido um sistema de remuneração que prioriza o resultado, por meio da avaliação mensurada e gradada em índices atribuídos pelo Ministério da Educação, permitindo a interlocução entre a gestão da educação em âmbito municipal em conjunto com as diretrizes estabelecidas em âmbito nacional.

Deste modo, quanto maior o nível da qualidade da educação municipal, melhores serão os resultados obtidos pela municipalidade, o que resultará em maiores repasses feitos pelo Governo Federal, valores que serão aplicados no pagamento de vantagens financeiras aos membros do magistério.

Como priorização da política remuneratória do funcionalismo público do magistério, o município fortalecerá a educação pública, valorizando, por fim, o futuro por meio de melhores condições de estudo aos alunos também.

CÂMARA MUNICIPAL DE SONORA

Protocolo: nº 207/2022

24 / 11 / 2022

Assinatura Tereza Maria



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Está sendo proposta a criação do cargo de Secretário Escolar (efetivo no plano de cargos geral – LC 50/2010) com 10 vagas; e no Plano do Magistério: Coordenador de Esporte, com 1 vaga; Coordenador de Cultura, com 1 vaga. Aumento de 20 vagas para o cargo de Assistente Educacional (efetivo no plano de cargos geral – LC 50/2010); Plano do Magistério: 42 vagas para o cargo de professor, 3 vagas para o cargo em comissão de Diretor de Escola; 2 vagas para o cargo em comissão Assessor de Apoio Pedagógico; 1 vaga para o cargo em comissão de Coordenador Pedagógico; 3 vagas para o cargo em comissão de Diretor de Escola. Além da transformação dos cargos de Técnico em Inspeção Escolar em Gestor de Inspeção Escolar, Assessor Técnico de Apoio Pedagógico em Assessor de Apoio Pedagógico, com aumento de 2 vagas, Orientador Educacional em Gestor de Recursos Humanos da Educação, passando de 10 para 2 vagas; Técnico Administrativo Educacional em Gestor Tecnológico da Educação.

Os efeitos financeiros da lei em serão a partir de 1º de janeiro de 2023.

Quanto ao cumprimento das exigências da Lei de Responsabilidade Fiscal podemos afirmar que as alterações legislativas propostas se encontram adequadas ao projeto de lei do orçamento anual proposto para 2023, com dotação específica e suficiente e também adequados em termos financeiros.

Informo, ainda, que as alterações são compatíveis com o plano plurianual e a Lei de Diretrizes Orçamentárias, não infringindo nenhuma das disposições destas leis.

Ademais, as alterações pretendidas com os cargos criados não devem ultrapassar o limite prudencial.

Dessa forma, o impacto orçamentário e financeiro está adequado às normas vigentes, obedecendo os limites da LRF e da Constituição.

Quanto ao limite para despesa com pessoal, nos termos da Lei de Responsabilidade Fiscal, temos que nos últimos doze meses o índice de pessoal atingiu 43,61 % e com esse acréscimo mais o crescimento vegetativo da folha de pagamento, esse índice não comprometerá o limite prudencial, que é de 51,3 % e nem o limite máximo estabelecido na LRF que é 54%.

Segue anexa a declaração do ordenador de despesa nos termos da exigência contida na Lei de Responsabilidade Fiscal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

Certo do elevado espírito público que sempre norteou as decisões desta nobre Casa de Leis, solicitamos a oportuna apreciação e votação deste projeto.

Aproveitamos a oportunidade para reiterar às Vossas Excelências protestos de apreço e consideração.

ENELTO RAMOS DA SILVA:49217704172 Assinado de forma digital por ENELTO
RAMOS DA SILVA:49217704172
Dados: 2022.11.24 09:52:28 -04'00'

ENELTO RAMOS DA SILVA
PREFEITO MUNICIPAL



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 91 DE 24 DE NOVEMBRO 2022.

DISPÕE SOBRE A ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO DA EDUCAÇÃO BÁSICA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA – MS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu, Prefeito Municipal de Sonora - MS, sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Esta Lei institui a estrutura do Plano de Carreira e Remuneração do Magistério Público da Prefeitura Municipal de Sonora - MS, em consonância com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB, Lei Federal nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 e com as normas que regem as relações entre a Administração Pública Municipal e seus servidores, Lei Complementar nº 285/01 de 05 de julho de 2001.

Art. 2º - Para efeitos desta Lei Complementar considera-se:



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

I – Sistema Municipal de Ensino – conjunto de órgãos, instituições e serviços com a finalidade de planejar, orientar, coordenar e controlar a execução das atividades educacionais no município em conformidade com as diretrizes da legislação vigente, assegurando a qualidade de ensino e o pleno desenvolvimento do educando e seu preparo para o exercício da cidadania;

II – Rede Municipal de Ensino – conjunto de unidades de ensino, sob a ação normativa do município e coordenação da Gerência Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer, que realizam atividades de ensino, nos diferentes níveis de Educação Básica;

III– Unidades de Ensino – unidades que desenvolvem atividades de Ensino Fundamental e Educação Infantil, integrantes da Rede Municipal de Ensino;

IV– Magistério Público Municipal – conjunto de profissionais da educação que exercem atividades de docência e técnico-pedagógicas nas funções de inspeção, administração, supervisão e orientação educacional nas unidades de ensino de Educação Básica e no Órgão Central;

V – Quadro de Pessoal do Magistério – conjunto de cargos que integram a carreira do magistério, subdividido em:

a) quadro permanente – composto por cargos de provimento efetivo essenciais para o desenvolvimento das atividades do magistério;

b) quadro gerencial – composto por cargos de provimento em comissão da carreira do magistério;

VI– Profissionais da Educação – membros do Magistério Público Municipal: professor e o Especialista em Educação;

VII – Membro do Magistério – servidor legalmente investido em um cargo da Carreira do Magistério;



PREFEITURA MUNICIPAL DE SONORA
Estado de Mato Grosso do Sul

VIII – Professor – profissional da educação, com habilitação específica para exercício de atividades docentes;

IX– Especialista em Educação – profissional da educação, com habilitação específica para o exercício de funções técnicas de administração, supervisão, inspeção das atividades de ensino e de orientação educacional.

TÍTULO II
DA ESTRUTURA DO PLANO
CAPÍTULO I
DOS PRINCÍPIOS BÁSICOS DA CARREIRA

Art. 3º - A Carreira do Magistério Público Municipal tem os seguintes pressupostos básicos:

I – Habilitação profissional – condição básica para o exercício do magistério, mediante comprovação da titulação específica;

II – Valorização profissional – como forma de assegurar aos profissionais da educação:

- a)** ingresso, exclusivamente, por concurso público de provas e títulos;
- b)** aperfeiçoamento profissional continuado.
- c)** remuneração condigna, conforme a titulação;
- d)** período reservado a estudos, planejamento e avaliação, incluído na carga horária de trabalho, na forma da legislação em vigor;
- e)** condições adequadas de trabalho;