PREFEITURA MUNICIPAL DE CUITEGI – PB
SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO

CUITEGI – PARAÍBA

cuitegisemec@gmail.com

PLANO DE CARGOS, CARREIRA E REMUNERAÇÃO

DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CUITEGI – PB

16/10/2023

PROJETO DE LEI Nº 014/2023

Dispõe sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público municipal de Cuitegi/PB e dá outras Providências.

O PREFEITO CONSTITUCIONAL DO MUNICÍPIO DE CUITEGI, ESTADO DA PARAÍBA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, e, nos termos das Leis Nacionais nº 11.738/2008, 14.113/2020 e 14.276/2021, envia o Projeto de Lei para ser apreciado e aprovado pela Câmara Municipal.

TÍTULO I
DA VALORIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1° - Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) para os profissionais do magistério público do município de Cuitegi/PB.

Art. 2º - Para fins desta Lei, entende-se por:

I – Profissional do Magistério Público todo aquele integrante do quadro funcional que exerça atividade de docência e apoio à docência: gestão escolar, orientação, supervisão, coordenação, pedagogo e psicopedagogia.

II – Profissional da docência todo servidor habilitado que exerça efetiva atividades de docência: Professor.

III – Profissional de apoio à Docência todo servidor integrado ao quadro funcional, curso superior de licenciatura plena em pedagogia, e ou graduação/especialização na área de atuação: Supervisor Escolar, Orientador Educacional, Pedagogo, Psicopedagogo, Coordenador Pedagógico e Gestor(a) e Vice-Gestor(a) Escolar.

Parágrafo único – O Regime Jurídico dos Profissionais efetivos do Magistério Público de Cuitegi – PB é o Estatutário.

Art. 3° - Para efeito desta Lei considera-se:

I– Cargo – Conjunto de atribuições e responsabilidades previstas nesta Lei, ao Profissional do magistério público municipal com denominação própria e remuneração paga pelos cofres públicos e provida em caráter efetivo e estando ou não em função comissionada vinculada à educação básica do município;

II – Função – Atividade desempenhada pelos profissionais do magistério público municipal diretamente ligados ao funcionamento do Sistema Municipal de Ensino e ao aperfeiçoamento da educação;

III – Nível – Subdivisão de um nível da carreira, agrupamento de cargos com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, em que se estrutura a carreira, cuja movimentação dos profissionais se dará mediante a nova habilitação correlacionada com a área de atuação;

IV – Classe – Lugar da carreira onde se agrupam profissionais com o mesmo cargo, com responsabilidades semelhantes e com igual vencimento, cuja movimentação se dará mediante os critérios de tempo de serviço.

V – Quadro – A posição de cargos e funções, sob a responsabilidade dos profissionais do Magistério Público municipal.

CAPÍTULO II
DOS PRINCÍPIOS E FINALIDADES

Art. 4° - A presente Lei norteada pelo princípio do dever do Poder Público para com a educação gratuita e de qualidade para todos, tem por finalidade:

I – A valorização dos profissionais do magistério público municipal;

II – A melhoria do padrão de qualidade da educação pública municipal;

Art. 5° - A valorização dos profissionais do magistério público municipal será assegurada pela garantia de:

I- Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos;

II- Aperfeiçoamento profissional continuado, inclusive com licença periódica remunerada para esse fim;

III- Remuneração nunca inferior ao Piso Salarial Nacional, respeitando a proporcionalidade da carga horária;

IV- Estímulo ao trabalho em sala de aula;

V- Remuneração condigna dos profissionais em efetivo exercício na rede escolar municipal;

VI- Progressão vertical (titulação) e horizontal (tempo de serviço);

VII- Formação permanente e continuada, sendo um direito coletivo constará da própria jornada de trabalho, caracterizando-se por encontros coletivos, organizados sistematicamente, a partir das necessidades sentidas pelos professores, preferencialmente na escola onde atuem e terá como objetivo e finalidade a reflexão sobre a prática educativa e a busca da melhoria do processo de ensino aprendizagem.

VIII - Condições adequadas de trabalho.

Parágrafo único – O piso salarial Nacional a que se refere o inciso III deste artigo, será ajustado com base no custo aluno estabelecido, reajustado pelo Governo Federal, sempre em janeiro de cada ano.

Art. 6° - A melhoria do ensino público municipal será buscada pela garantia dos insumos indispensáveis ao desenvolvimento do processo de ensino-aprendizagem, na educação inclusiva, na relação adequada entre o número de alunos e o professor em cada sala de aula, na jornada de trabalho, nas condições físicas da unidade escolar e no material didático adequado.

Parágrafo único - A definição do número de alunos por turma obedecerá às diretrizes operacionais do Sistema de Educação Municipal, em conformidade com as orientações do Ministério da Educação.

TÍTULO II

DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

CAPÍTULO I

DA ORGANIZAÇÃO DA CARREIRA

Art. 7° - No grupo Ocupacional da educação básica municipal agrupam-se os cargos de provimento efetivos, as funções gratificadas e os cargos em comissão cometidos ao profissional do magistério público municipal.

Art. 8° - São cargos de provimento efetivo os que exercem as atividades de docência (professor) e os que oferecem apoio Pedagógico direto a tais atividades, assim consideradas as de pedagogos, orientador educacional, supervisão escolar, coordenação pedagógica e psicopedagogo.

CAPÍTULO II
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Seção I
Dos Profissionais do Magistério Público Municipal

Art. 9 ° - O Grupo Ocupacional do Magistério Público Municipal, será distribuído em 06 (seis) Níveis, designados pelos números I, II, III, IV, V e VI. A Carreira do profissional do magistério público municipal, é constituída por cargos efetivados e em exercício respeitando o os incisos deste artigo.

I – PROFISSIONAL NÍVEL "I" - Detentor de formação nível médio com habilitação de Magistério e /ou equivalente.

II – PROFISSIONAL NÍVEL "II" - Detentor de formação em nível superior - curso de licenciatura, de graduação plena, e/ou pedagogia.

III – PROFISSIONAL NÍVEL "III" - Detentor de formação em pós-graduação *lato sensu* (Especialização);

IV – PROFISSIONAL NÍVEL "IV" - Detentor de formação em curso de pós-graduação *stricto sensu* (Mestrado);

V – PROFISSIONAL NÍVEL "V" - Detentor de formação em pós-graduação *stricto sensu* (Doutorado).

VI – PROFISSIONAL NIVEL "VI" - Detentor de formação em pós-doutorado.

§ 1º - Professor Leigo, receberão seus vencimentos nunca inferior ao salário-mínimo nacional e terão seus vencimentos corrigidos anualmente conforme o índice da inflação do ano anterior.

§ 2º - O cargo de Professor Leigo irá se extinguindo a partir de sua vacância.

CAPÍTULO III
DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO

Art. 10 – Os profissionais do magistério público municipal terão suas atribuições conforme segue:

I – PROFESSOR DA EDUCAÇÃO INFANTIL – desempenha a função com atuação em creches e pré-escolas;

II – PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA I (anos iniciais do ensino fundamental) - desempenha a função com atuação em turmas do 1º ao 5º ano;

III - PROFESSOR DA EDUCAÇÃO BÁSICA II – (anos finais do ensino fundamental) - desempenha a função com atuação em turmas do 6º ao 9º ano;

IV – PROFESSOR DE EDUCAÇÃO ESPECIAL - desempenha a função com atuação nas Salas de Recursos Multifuncionais (SRM) ou nos Núcleos de Atendimento Educacional Especializado (NAEE) em todas as etapas e modalidades de ensino junto aos estudantes público-alvo da Educação Especial;

V – PROFESSOR DE LIBRAS - desempenha a função com atuação em todas as etapas e modalidades da Educação Básica;

VI - PEDAGOGO: desempenha a função na organização e gestão de sistemas e instituições de ensino, englobando, planejamento, execução, coordenação, acompanhamento e avaliação de tarefas próprias do setor da Educação, produz e difusão do conhecimento científico-tecnológico do campo educacional, em contextos escolares não escolares;

VII - SUPERVISOR ESCOLAR: compete supervisionar, planejar, orientar, organizar, acompanhar e avaliar o trabalho pedagógico nas unidades de ensino, além de coordenar no âmbito escolar, as atividades de planejamento e colaborar com as ações de articulação da escola com as famílias e a comunidade, informar a quem de competência resultados de diagnósticos realizados na unidade de ensino após o término de cada bimestre;

VIII - COORDENADOR PEDAGÓGICO: compete desempenhar a função de planejamento das ações Pedagógicas Educacionais junto a Secretaria de Educação para atendimento as políticas de Educação do Município, monitorar o Plano de Trabalho segundo o Projeto Político Pedagógico das escolas, elaborar políticas de capacitação para os professores e orientar o trabalho do professor nos estabelecimentos de ensino;

IX – PSICOPEDAGOGO: compete atuar visando a solução das dificuldades, dos transtornos e/ou dos problemas de aprendizagem, tendo por enfoque o aluno ou a instituição de ensino, considerando as características multidisciplinares da pessoa que aprende, mas buscando melhorar seu desempenho e aumentar suas potencialidades de aprendizagem, realizar diagnósticos e intervir no processo psicopedagógico, mediante a utilização de instrumentos e técnicas próprios, utilizar métodos, técnicas e instrumentos psicopedagógicos que tenham por finalidade a pesquisa, a prevenção, avaliação e a intervenção relacionadas com a aprendizagem, realizar consultoria e assessoria psicopedagógicas, objetivando a identificação, a compreensão e a análise dos problemas no processo de aprendizagem, prestar apoio psicopedagógico aos trabalhos realizados nos espaços da unidade escolar;

X – ORIENTADOR EDUCACIONAL: orientar os alunos em seu desenvolvimento pessoal, contribuir com o desenvolvimento de habilidades comportamentais entre os alunos, ser um mediador de conflitos dentro do ambiente escolar, entre aluno e professores, criar um espaço seguro de diálogo para crianças e adolescentes e prezar por seus direitos, auxiliar os professores em tarefas de desenvolvimento, fazer levantamentos de necessidades para tornar o ambiente escolar mais amigável e ajudar na orientação vocacional.

Parágrafo único - Os Professores integrantes do quadro efetivo do magistério público municipal, poderão ser designados para função em comissão na sua área de atuação.

Seção I

Das Funções Gratificadas

Art. 11 - Ficam instituídas as funções gratificadas de Gestor(a) Escolar e Coordenador Pedagógico das unidades escolares da rede municipal de ensino.

§ 1º - Para a função gratificada de Gestor(a) Escolar o profissional deverá ser submetido a seleção de pessoal mediante metodologia de análise dos critérios técnicos de mérito e desempenho, de acordo com o disposto em Decreto do Chefe do Poder Executivo.

§ 2º A gratificação destinada ao Gestor(a) Escolar corresponderá a um acréscimo sobre o salário base, de acordo com a tipologia de escola, conforme tabela do anexo III.

§ 3º - A função gratificada de Coordenador Pedagógico será exercida por profissional do magistério público municipal efetivo designado pelo Chefe do Poder Executivo através de Portaria, o qual fará jus a um acréscimo de 10% (dez por cento) sobre o salário-base, ressalvando-se a possibilidade do exercício do cargo por servidor comissionado de livre nomeação e exoneração a ser remunerado com base no piso inicial do magistério.

TÍTULO IV
DA ATIVIDADE FUNCIONAL

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 12 - Os cargos e funções do magistério público municipal são acessíveis a todos que tendo se habilitado em concurso público, de provas e títulos, preencham os requisitos gerais e específicos estabelecidos nesta Lei e na legislação pertinente.

Seção I
Da Nomeação

Art. 13 - A Nomeação para o cargo de provimento efetivo da carreira dos profissionais do magistério público municipal, somente se dará através de aprovação em concurso público de provas e provas e títulos, mediante Portaria expedida pelo Chefe do Executivo, obedecendo à ordem de classificação do concurso e o prazo de sua validade.

§1º - O Candidato que no momento da nomeação não apresentar provas de habilitação profissional exigida para o cargo, perderá o direito aos resultados obtidos no concurso público de provas e títulos e em consequente ao cargo de carreira dos profissionais do Magistério Público Municipal.

§2º - O enquadramento do servidor do magistério público na carreira, se dará mediante a *titulação* apresentada no ato da nomeação, a qual lhes garantiu a vaga.

Seção II
Da Progressão Horizontal

Art. 14 - A Progressão Horizontal é caracterizada pela elevação do servidor da Classe a qual pertence para a Classe imediatamente superior, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, e serão desdobradas em 07 (sete) Classes de A a G.

§ 1º- A variação em valores de uma Classe para a outra respeitará o interstício de 5 (cinco) anos e se dará da seguinte forma: 5%, 10%, 15%, 20%, 25% e 30% do valor inicial de cada Nível e acontecerá de forma automática.

Seção III
Da Progressão Vertical

Art. 15 - A Progressão Vertical é caracterizada pela obtenção de uma nova titulação superior ao Nível que se encontrar.

§ 1º- A Progressão Vertical ocorrerá, após o cumprimento do estágio probatório, para o profissional que adquirir graduação ou titulação na área objeto de seu trabalho, não sendo considerada para fins de progressão a exigida como requisito para cargo no edital do concurso ou anterior a sua nomeação.

§ 2°- Os cursos de pós-graduação *lato-sensu* e *stricto-sensu*, para fins previstos nesta Lei, concluídos pelos professores do magistério público, somente serão considerados para fins de progressão vertical se tiverem relação com a docência e forem ministrados por instituições reconhecidas pelo MEC, quando realizada no exterior, se forem revalidados ou reconhecidos por instituição brasileira, credenciada para este fim.

§ 3º - A Progressão Vertical somente será efetivada mediante apresentação de requerimento ao órgão competente (RH), comprovando a nova titulação, quando o município terá o prazo de 30 (trinta) dias para apreciar o referido requerimento.

§ 4º - O profissional do magistério público municipal, após ser contemplado com a referida progressão, deverá respeitar o cumprimento do interstício de 24 (vinte e quatro) meses no mesmo nível, para pleitear uma nova progressão.

§ 5º - O servidor contemplado com a referida progressão terá direito as verbas retroativas a partir da apresentação do requerimento com a apresentação da respectiva titulação.

Art. 16 - O valor de um nível para outro tem variação entre eles conforme segue:

a) 12% (doze por cento) do Nível I para o Nível II;

b) 14% (quatorze por cento) do Nível II para o Nível III;

c) 16% (dezesseis por cento) do Nível III para o Nível IV;

d) 18% (dezoito por cento) do Nível IV para o Nível V;

e) 20% (vinte por cento) do Nível V para o Nível VI.

§1º - Para os especialistas em educação (apoio pedagógico) a variação iniciará a partir do Nível II, conforme tabela no anexo I e II, desta Lei.

Seção IV
Da Substituição

Art. 17 - Poderá ser substituído em caráter de emergência, o profissional do magistério público municipal que se afastar de suas funções em virtude de doença ou por qualquer motivo de ordem legal, quando este afastamento prejudicar as atividades escolares.

Art. 18 - Não havendo na rede de Educação Municipal, professor disponível, far-se-á a substituição através de:

I – Professor do quadro com disponibilidade de carga horária, percebendo as aulas em substituição a título de horas extras.

II – Professor estranho ao quadro, contratado pelo prazo de substituição.

CAPÍTULO II
DO EXERCÍCIO

Art. 19 - Exercício é o desempenho no serviço público municipal de atribuições próprias dos cargos e funções do profissional do Magistério.

Parágrafo único – O início, a interrupção e o reinício do exercício serão comunicados ao órgão pessoal da Secretaria de Administração e Planejamento, pela Secretaria de Educação, para efeito de registro em sua ficha individual e nos setores competentes.

Art. 20 - O exercício será iniciado no máximo em 30 (trinta) dias, a contar da data da vigência do ato de nomeação.

Art. 21 - Considera-se como efetivo exercício, para todos os efeitos, os dias em que o ocupante do cargo ou função do profissional do magistério público se afastar do serviço em virtude de:

I- Férias;

II- Casamento;

III- Luto pelo falecimento do cônjuge, filho, enteado, pai, mãe e irmão;

IV- Nascimento ou adoção do(a) filho(a);

V- Doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

VI- Comparecimento a congressos certames cultural, técnico e científico ou esportivo, quando devidamente autorizado;

VII- Participação no corpo de Jurado, por convocação da justiça;

VIII- Licença para tratamento de saúde;

IX- Participação nas atividades sindicais quando convocados, sem perdas salariais, mediante comprovação através de folha de presença.

CAPÍTULO III
DAS LINCENÇAS, AFASTAMENTOS E FREQUÊNCIA

Art. 22 - Ao integrante do Grupo Ocupacional do magistério público municipal, será concedido licença e afastamentos sem prejuízo de seus vencimentos e vantagens, nos seguintes casos:

I – Licença para frequentar cursos de formação ou capacitação profissional;

II – Afastamento para participar de congressos, simpósios e demais encontros técnicos ou científicos, relacionados a área de atuação no Sistema Municipal de Ensino;

III – Afastamento para participar de congressos e eventos similares, de natureza profissional ou sindical, para os quais houver sido indicado pela categoria ou pela entidade sindical;

IV – Licença para tratamento de saúde;

V – Licença maternidade por 6 (seis) meses;

VI – Licença paternidade por 5 (cinco) dias;

VII – Licença por motivo de doença comprovada em pessoa da família;

VIII – Licença prêmio;

§ 1° - As licenças e ou afastamentos de que se trata os incisos I, II e III deste artigo, somente serão concedidos quando houver relação do curso ou evento com a formação do profissional ou com a área da educação do Sistema Municipal de Ensino.

§ 2° Fica garantido para os profissionais do magistério que forem eleitos para mandato sindical/associação nos cargos de diretor, no âmbito municipal a redução de 50% (cinquenta por cento) da carga horária de efetivo exercício profissional.

§ 3° - A licença ao servidor por motivo de doença de pessoa da família, deverá ser comprovada por junta médica oficial, e será restrita ao cônjuge, ao companheiro, aos pais, aos filhos, ao padrasto, a madrasta, ao enteado ou dependente que viva às suas expensas devidamente indicado no registro funcional.

§ 4° - A licença do inciso VII somente será deferida se a assistência direta do servidor for indispensável e não puder ser prestada simultaneamente com exercício do cargo ou mediante compensação de horário e terá prazo máximo, com remuneração, até trinta dias, podendo ser prorrogada por mais trinta dias.

Art. 23 - A licença para frequentar cursos de formação poderá ser concedida:

I – Na modalidade de Especialização, por um prazo máximo de 03 (três) meses para conclusão de TCC ou monografia, sem prejuízo de seus vencimentos;

II – Na modalidade de Mestrado, por um prazo de 02 (dois) anos, sem prejuízo de seus vencimentos;

III – Na modalidade de Doutorado, por um prazo de 04 (quatro) anos, se houver complementação em Pós-doutorado o prazo será de 05 (cinco) anos, sem prejuízo de seus vencimentos.

Art. 24 – Poderão se afastar com licença remunerada para ingresso nos cursos de formação continuada em nível de pós-graduação até 2 (dois) professores para cursos de especialização, até 2 (dois) professores para os cursos de mestrado e até 2 (dois para o curso de doutorado.

§1° - O afastamento que trata o artigo acima será realizado respeitando os seguintes critérios:

a) Comprovada a matrícula em Instituição de Ensino Superior, reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, e sua frequência regular a cada 6 (seis) meses, mediante Certidão;

b) O curso na área da educação, preferencialmente onde houver maior carência de profissionais;

c) Profissional com menor índice de qualificação;

§2° - Havendo um número maior de interessados ou um empate, será realizado um sorteio na presença dos interessados.

Art. 25 - A concessão de licença para frequentar cursos de formação importa no compromisso de o profissional, ao seu retorno, permanecer, obrigatoriamente no Sistema Municipal de Ensino, por tempo igual ao da licença, sob pena de ressarcimento dos dispêndios efetuados.

Parágrafo único – Qualquer outra licença, exceto para tratamento de saúde, e ou prevista em lei, somente será concedida após cumprimento do período probatório.

Art. 26 - Ao servidor que, devidamente habilitado, requerer, será concedida licença-prêmio de três meses, a cada 10 (dez) anos de exercício efetivo e ininterrupto, sem prejuízo da remuneração.

I - Não fará jus a licença prêmio o servidor que no período de sua aquisição houver:

a) sofrido pena com efeito suspensivo;
b) faltado ao serviço sem justificativa por mais de trinta dias;
c) gozado licença por período superior a 180 (cento e oitenta) dias
d) por motivo de doença na família por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos ou não;
e) para tratar de interesse próprio.

Art. 27 - O pedido de licença prêmio será instruído com certidão de tempo de serviço expedida pelo o órgão municipal competente.

Art. 28 – A licença será despachada pela secretaria de Administração devendo ser gozada por completo nos termos do artigo 26.

Art. 29 - Em razão da aposentadoria ou do falecimento do servidor, é devido a indenização (conversão em pecúnia) de licença prêmio adquirida e não usufruídas por motivo de necessidade de serviço ou conveniência da Administração Pública.

Art. 30 - Ao integrante efetivo do Quadro do Magistério, poderá ser concedida licença sem vencimento após 03 (três) anos de efetivo exercício por um prazo máximo de 02 (dois) anos.

§ 1° - Não poderá ser concedida uma nova licença antes de decorrer o prazo estipulado da licença requerida.

§ 2° - Para ser requerida uma nova licença o servidor terá que voltar as suas atividades até que seja deferido o pedido.

§ 3° - O servidor que esteja de licença poderá a qualquer tempo requerer ao Poder Executivo: a suspensão da Licença que será acatada ou não, dentro daquele ano, dependendo das conveniências da secretaria Municipal de Educação e do não prejuízo no processo de ensino/aprendizagem.

Art. 31 - Frequência é o comparecimento obrigatório do servidor do magistério ao seu local de trabalho, dentro do horário fixado por lei, regulamento ou portaria interna, para o exercício dos deveres inerentes ao cargo ou a função.

Parágrafo único - Ressalvadas as exceções previstas nesta Lei, a falta no local de trabalho importará no registro de falta em sua ficha funcional e se prolongar por mais de 30 (trinta) dias consecutivos, sem justificativa, pode incidir na perda do cargo, ou função por abandono conforme lei vigente.

CAPÍTULO IV
DA REMUNERAÇÃO E VANTAGENS

Art. 32 - A remuneração dos profissionais do magistério efetivo é composta pelo vencimento e as vantagens, nos termos da legislação vigente.

Art. 33 - O Piso Nacional do Magistério fica garantido aos profissionais do magistério público municipal abrangidos neste plano, enquadrado no Nível I da carreira, respeitando a proporcionalidade da carga horaria, conforme consta no anexo I e II desta Lei.

Art. 34 - Constituem vantagens pecuniárias para os profissionais do magistério público municipal, sem prejuízo de outras atribuições aos Servidores Públicos Municipais, as concedidas a título definitivo ou transitório:

I - pela decorrência do tempo de serviço;

II - pela decorrência da titulação;

III - pelo desempenho de funções especiais;

Art. 35 - O titular de cargo da carreira, além do vencimento, fará jus às seguintes vantagens:

I – Gratificação por Função;

II – Gratificação por Deslocamento Temporária ou Longa Distância;

III – Gratificação de Educação Especial (Ensino Regular).

§ 1° - A gratificação por função de Diretor, respeitará a tipologia das escolas, conforme anexo III desta Lei.

§ 2° - Terá direito a gratificação por deslocamento de longa distância o profissional titular de Cargo e Carreira que em consenso com as necessidades da administração ou sua opção pessoal, for deslocado temporariamente para fora da área urbana do município e fará jus a um adicional de 20% (vinte por cento) sobre o piso inicial da carreira.

§ 3° - Caso o Poder Executivo disponibilize o transporte, será desconsiderada a gratificação de que trata o parágrafo anterior.

§ 4º - Fará jus à gratificação de Atividade de Educação Especial- GAE, os docentes da Educação Básica atuantes na etapa de ensino educação infantil e anos iniciais do fundamental, devidamente habilitados em cursos de aperfeiçoamento de, no mínimo, 180 horas ou Curso de Especialização em Atendimento Educacional (AEE), que lecionarem de 01 (um) a 03 (três) alunos com necessidades especiais, desde que apresente laudo médico que caracterize o estudante como público-alvo da Educação Especial.

a) A gratificação de que trata o § 4º, será calculada em 2% (dois por cento) para 1 (um) aluno; 4% (quatro por cento), para 2 (dois) alunos; e 6% (seis por cento) para 3 (três) alunos, sobre o valor do piso nacional dos profissionais do magistério, da respectiva carga horária.

§ 5º - Fará jus à gratificação de Atividade de Educação Especial- GAE de 3% (três por cento) sobre o valor do piso nacional dos profissionais do magistério, da respectiva carga horária, os docentes da educação básica atuantes da etapa de ensino fundamental anos finais, devidamente habilitados em cursos de aperfeiçoamento de, no mínimo, 180 horas ou Curso de Especialização em Atendimento Educacional (AEE), que lecionarem a no mínimo 03 (três) alunos com necessidades especiais, desde que apresente laudo médico que caracterize o estudante como público-alvo da Educação Especial.

§ 6º - Não poderá ser acumulada a gratificação, quando o professor atuar em mais de uma turma com alunos especiais.

§ 7º - É vedado o professor somar o quantitativo geral de alunos especiais em turmas distintas, para o cálculo do percentual da gratificação.

Art. 36 - A partir da vigência desta Lei fica criada a gratificação por desempenho profissional, correspondente a 20% (vinte por cento), sobre o valor base do nível ao qual o profissional do magistério se encontrar, caso o Município atinja 10% (dez por cento) sobre o resultado do último Índice de Desenvolvimento da Educação Básica (IDEB) ou outro índice que o substituir, realizado pelo MEC de acordo com cada seguimento escolar.

§ 1º - Somente fará jus a gratificação por desempenho profissional o professor do ensino fundamental público municipal que estiver em efetivo exercício da docência.

§ 2º - A gratificação por desempenho deverá ser paga em parcela única ao final do ano letivo em que os resultados forem divulgados.

Art. 37 - O Poder Executivo Municipal deverá pagar eventuais diferenças salariais retroativas referentes ao exercício atual para os profissionais do magistério que se enquadrarem a presente Lei.

Art. 38 - Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a efetuar desconto de 1/30 (um trinta avos) por hora não trabalhada ou falta não justificada

Art. 39 - O preenchimento de vagas existentes no quadro, somente serão efetivadas, demonstrada a real necessidade do sistema e previamente autorizada pelo Poder Executivo.

Art. 40 – A paridade e integralidade na remuneração dos servidores aposentados obedecerá a legislação específica vigente.

CAPÍTULO V
DA ACUMULAÇÃO

Art. 41 - É vedada a acumulação remunerada de cargos e funções do magistério, exceto:

I – A de dois cargos de professor;
II – A de um cargo de professor e outro técnico científico.

III - A de um cargo de professor e outro de militar estadual.

Parágrafo único – A acumulação de qualquer forma só será permitida quando houver a compatibilidade de horário, nos termos das disposições constitucionais.

CAPÍTULO VI
DAS FÉRIAS E DAS TRANSFERÊNCIAS

Art. 42 - Fica garantido aos docentes do magistério público municipal, o direito ao gozo de férias anuais por:

I – 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, distribuídas nos períodos de recesso, conforme o interesse da Administração Pública Municipal, fazendo jus os demais integrantes da educação básica a 30 (trinta) dias de férias por ano.

§ 1° - Os ocupantes dos cargos do Magistério gozarão suas férias no mês de janeiro de cada ano, exceto em casos extremos.

§ 2° - Os ocupantes dos cargos de Gestor(a) e Vice-Gestor(a) de estabelecimento de ensino, assim como os de Especialistas (apoio pedagógico), Coordenador Pedagógico, Supervisor Escolar, Pedagogo, Psicopedagogo e Orientador Educacional, poderão gozar férias durante o período letivo, conforme escala estabelecida pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 3° - É vedada a acumulação das férias, salvo imperiosa necessidade do serviço, e por, no máximo 02 (dois) períodos.

§ 4° - Os profissionais do Magistério em gozo de férias se convocados ao trabalho, receberão hora extra.

§5° - O adicional de 1/3(um terço) de férias dos profissionais do magistério público municipal em efetivo exercício da docência será pago no mês de janeiro, os demais profissionais receberão de acordo com o mês concedido.

Art. 43 - Transferência é o deslocamento temporário do profissional do magistério de uma Unidade Escolar para outra ou para Unidade Central, por ato da Secretaria Municipal de Educação, podendo ocorrer a pedido, por permuta e ofício.

§ 1° - A transferência a pedido será atendida quando houver vaga.

§ 2° - A transferência por permuta será atendida quando os requerentes exercem atividades semelhantes.

§ 3° - A transferência de ofício será processada, apenas, se for comprovado o real interesse para a rede de ensino.

§ 4° - Só em casos especiais a transferência será feita fora do período de férias.

§ 5° - Só será permitida a transferência do local de trabalho de qualquer servidor para locais de difícil acesso ou longa distância se efetivamente for comprovada a inexistência de algum outro servidor na região destinada.

CAPÍTULO VII
DA READAPTAÇÃO

Art. 44 - A readaptação é feita quando o profissional do magistério público municipal é acometido de doenças que os incapacitem para o exercício de sua atividade, poderão requerer a readaptação de função, sem prejuízo da remuneração, desde que se submeta a exame da junta médica.

§ 1° - A readaptação depende de laudo médico, expedido por junta oficial do regime previdenciário, que conclua pelo afastamento temporário ou definitivo do servidor do exercício das atribuições especificas de seu cargo.

§ 2° - O servidor cuja solicitação de readaptação de função for deferida, deverá exercer sua jornada de trabalho em atividades pedagógicas.

CAPÍTULO VIII
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 45 - A jornada semanal de trabalho dos ocupantes do magistério inclui-se as horas-aulas e as horas de atividades pedagógicas.

§ 1º – A hora-aula é aquela dedicada à atividade da docência direta com os alunos, tem duração variável de 45 (quarenta e cinco) a 60 (sessenta) minutos no ensino básico municipal.

§ 2º - Fica vedado qualquer benefício de redução de carga horária, quando inviabilizado o número mínimo de horas compatível para o regular desempenho do cargo em sala de aula.

Art. 46 - A jornada de trabalho dos profissionais do magistério em efetivo exercício da docência será de 30 (trinta) horas semanais, sendo 20 (vinte) horas para o desempenho de atividades de interação com os educandos, 10 (dez) horas destinadas a hora atividade, distribuídas da seguinte forma:

a) 05 (cinco) horas para planejamento, correção de trabalhos, reuniões com os pais, elaboração de projetos, aperfeiçoamento profissional proposto pelo município ou ingresso por instituição de ensino superior nas modalidades (presencial, semipresencial e a distância).

b) 05 (cinco) horas para estudos e pesquisa quais não tem necessariamente que se realizar na unidade escolar.

Art. 47 - Para os profissionais do magistério em efetivo exercício da docência concursados para uma carga horaria de 40 (quarenta) horas semanais, cumprirão 26 (vinte e seis) horas para o desempenho de atividades de interação com os educandos, 14 (quatorze) horas destinadas a hora atividade, distribuídas da seguinte forma:

a) 07 (sete) horas para planejamento, correção de trabalhos, reuniões com os pais, elaboração de projetos, aperfeiçoamento profissional proposto pelo município ou ingresso por instituição de ensino superior nas modalidades (presencial, semipresencial e a distância).

b) 07 (sete) horas para estudos e pesquisa quais não tem necessariamente que se realizar na unidade escolar.

Parágrafo único – Fica assegurado a carga horária optativa apenas para os servidores da educação em efetivo exercício da docência concursados com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, a pedido do servidor mediante requerimento junto ao setor de Recursos Humanos.

Art. 48 - A Jornada de trabalho dos ocupantes do cargo de Gestor de Estabelecimento de Ensino é de 40 (quarenta) horas semanais e de Vice Gestor Escolar é de 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único - As horas trabalhadas além do contrato serão pagas de forma proporcional à sua remuneração, levando em conta o nível e a classe em que se encontram, na forma da Lei Federal nº 11.738/2008.

CAPÍTULO IX
DA CEDÊNCIA

Art. 49 - Cedência é o ato pelo qual o chefe do Poder Executivo Municipal coloca o profissional, com ou sem remuneração, à disposição de entidade ou órgão que exercer atividade sem vinculação administrativa à Secretaria Municipal de Educação, se assim convier às partes interessadas.

§ 1° - A cedência poderá ser efetuada através de convênio ou portaria.

§ 2° - A cedência para outras funções fora do sistema de ensino só será admitida sem ônus para a lotação de origem da carreira do profissional abrangido por este plano, salvo em casos previstos pela legislação vigente.

§ 3° - A cessão poderá dar-se com ônus quando houver permuta entre o município e/ou Estado da Paraíba ou outros Municípios, desde que comprovado a ausência de prejuízo ao Município e a supremacia do interesse público.

Art. 50 - A cedência será concedida pelo prazo máximo de 01 (um) ano, sendo renovável se assim convier às partes interessadas.

Art. 51 - Quando cedido a instituições educacionais públicas, entidade sindical, comunitárias, confessionais ou filantrópicas, através de convênio, ao profissional será garantido todos os direitos e vantagens assegurados no sistema de origem, desde que permaneça nas atividades de docência ou apoio à docência.

TÍTULO V
DA VACÂNCIA E DA REINTEGRAÇÃO.

CAPÍTULO I
DA VACÂNCIA

Art. 52 - A vacância é a condição ou estado do que não se encontra ocupado ou preenchido e decorrerá de:

I – demissão;

II - cargos inacumuláveis;

III – aposentadoria;

IV – readaptação;

V – falecimento.

Art. 53 - Demissão é o desfazimento da relação jurídica que une o Servidor do Magistério ao Município, por ato oficial.

§ 1° - A pedido;

I – De ofício, quando o servidor:

a) estiver acumulando cargo ou função pública incompatíveis entre si;

b) não entrar em exercício dentro do prazo legal estipulado.

§ 2° - No caso do Inciso I, do parágrafo anterior, a demissão será precedida de requerimento do interessado, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 3° - Não poderá o servidor do magistério público municipal, sob hipótese alguma, ser demitido de Ofício, enquanto se encontrar em licença para tratamento de saúde, férias regulamentares, licença à gestante.

§ 4° - O servidor do magistério público municipal que estiver respondendo a processo administrativo ou cumprindo pena disciplinar, não poderá ser demitido a pedido.

Art. 54 - A demissão somente será decretada como penalidade e nos casos expressamente descritos nesta Lei.

Parágrafo único - O decreto de demissão mencionará sempre o dispositivo legal que o embasa.

CAPÍTULO II
DA REINTEGRAÇÃO

Art. 55 - A reintegração é a reinvestidura do servidor do magistério público municipal estável no cargo anteriormente ocupado ou no cargo resultante de sua transformação quando invalidada a sua demissão por decisão administrativa ou judicial, com ressarcimento de todas as vantagens.

TÍTULO VI
DOS DIREITOS E DEVERES

CAPÍTULO I
DOS DIREITOS EM GERAL

Da Modalidade de Ensino - Educação Especial

Art. 56 - A Educação Especial definida como uma modalidade de ensino transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, deve ser disponibilizada recursos e serviços em Atendimento Educacional Especializado - AEE, de forma complementar ou suplementar à formação dos estudantes que constituem seu público alvo: Estudantes com Deficiência: física, intelectual, visual, auditiva, surdo, cegueira e múltipla; Transtornos Globais de Desenvolvimento: (a entender Síndrome de Asperger, de Reet; Transtorno Desintegrativo da Infância; Transtorno do Espectro do Autismo) ; Altas Habilidades/ Superdotação.

Art. 57 - O AEE de natureza pedagógica, deve ser conduzido por professor especializado, com o atendimento vinculado ao do professor da sala regular, prestando a mesma carga horária deste e participando do planejamento da escola.

Art. 58 - O profissional do magistério público municipal no exercício da docência regular que tenha alunos com deficiência apresentando laudo que indique as limitações de ordem comunicacional, de orientação, de compreensão, de mobilidade, de locomoção ou outras limitações de ordem motora em seus cuidados de vida diária e prática, fará jus ao um cuidador para as necessidades da criança.

Art. 59 - Faz-se necessário cuidador quanto a necessidade específica dos estudantes com deficiência de transtornos globais de desenvolvimento e transtorno do espectro do autismo, conforme indicação em laudo clínico.

Art. 60 - Respeitadas as disposições constantes nesta Lei, os servidores do magistério público municipal terão os mesmos direitos e deveres inerentes ao exercício dos respectivos cargos independentemente de sua situação funcional.

Art. 61 - A habilitação profissional e o tempo de serviço, credencia o ocupante de cargo ou função à progressão funcional nos termos dos artigos 14, 15, 16 e seus incisos, parágrafos e alíneas.

Art. 62 - O Professor ou Especialista em Educação, designado para assumir cargo em comissão ou assessoramento no âmbito Municipal, Estadual ou Federal, na área de Educação, terá assegurado sua carga horária e seus direitos e vantagens, ao retornar do período de afastamento.

Art. 63 - A servidora a se ausentar de suas atividades para consultas de pré-natal ou fazer exames necessários ao acompanhamento de sua gravidez, deve apresentar uma declaração emitida pelo serviço de saúde para abonar a falta do dia.

CAPÍTULO II
DA APOSENTADORIA

Art. 64 - A aposentadoria especial por tempo de serviço é assegurada aos integrantes da carreira do magistério público municipal, nos termos da regulamentação específica.

Art. 65 - Fica instituído como data base dos profissionais do magistério público municipal, o mês de janeiro.

CAPÍTULO III
DO REGIME DISCIPLINAR

Art. 66 - O Secretário de Educação é competente para instaurar processo administrativo afim de apurar faltas funcionais cometidas por profissionais do magistério público municipal.

Art. 67 - O não comparecimento do servidor ao serviço sem justa causa, por mais de 30 (trinta) dias consecutivos ou 60 (sessenta) dias intercalados em cada ano, será punido com pena de demissão, conforme legislação vigente.

Art. 68 - É vedado ao servidor do magistério público municipal exercer atividades estranhas às funções, quando em horário de trabalho.

Art. 69 - Enquanto o número de horas-aula do docente não estiver completo, não se dará a conclusão do ano letivo na atividade, na área de estudo ou disciplina em que se verificar a ocorrência.

Art. 70 – O profissional do magistério público municipal, em face de sua missão de educar e informar deve preservar os valores morais e intelectuais que representa perante a sociedade, além de cumprir as obrigações inerentes a profissão como:

I – Cumprir e fazer as determinações oriundas deste Plano, do Regimento Escolar e da Legislação vigente;

II – Ser assíduo e pontual;

III – Tratar com respeito e dignidade a todos os que procurarem valorizando ao máximo a pessoa humana;

IV – Preservar os hábitos de natureza ética;

V – Proceder de forma que dignifique sua vida profissional e pessoal;

VI – Participar das propostas pedagógicas do estabelecimento de ensino;

VII – Participar de cursos, seminários e solenidades pertinentes a área educacional;

VIII – Elaborar e cumprir planos de trabalho, segundo proposta pedagógica da Secretária de Educação;

IX – Zelar pela aprendizagem do aluno;

X – Estabelecer estratégias de recuperação para alunos de menor rendimento;

XI – Ministrar os dias letivos e horas-aula estabelecidas, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento e avaliação;

XII – Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade.

CAPÍTULO IV
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 71 - Fica garantido as adequações deste plano a cada 04 (quatro) anos a partir de sua efetiva vigência.

Art. 72 - Os cargos de professor leigo e regente de ensino da rede municipal passam a constituir um quadro de carreira em extinção e perceberão seus vencimentos nunca inferior ao salário mínimo nacional.

Parágrafo único - Pelo menos 80% (oitenta por cento) dos profissionais no exercício da docência devem ser ocupantes de cargo de provimento efetivo e estarem em exercício nas redes escolares a que se encontram vinculados.

Art. 73 - Ocorrendo imperiosa necessidade de serviço, por aumento da demanda de vagas nas escolas, licença gestante ou qualquer outro tipo de afastamento de professores,

poderão ser contratados docentes em caráter temporário, denominados professores-substitutos.

§ 1° - Os professores de que trata este artigo não poderão ser contratados pelo período superior a 01 (um) ano e sua admissão se fará mediante seleção a critério da Secretaria de Educação.

§ 2° - Os professores substitutos deverão ser habilitados conforme os critérios estabelecidos no art. 62 da Lei 9.394/96 e perceberão seus vencimentos de acordo com a formação inicial.

Art. 74 - O reajuste salarial do magistério ocorrerá de acordo com o piso salarial instituído pelo Ministério da Educação, obedecendo a data base nacional.

Art. 75 – Se ao final do Exercício anual não for atingido o percentual de 70% das receitas do FUNDEB com o pagamento dos profissionais da educação básica, conforme determina a Lei Federal 14.113/2020 e eventuais ulteriores alterações, o Poder Executivo complementará este percentual com o pagamento de abono aos profissionais em efetivo exercício de suas funções.

Art. 76 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão por conta dos recursos orçamentários.

Art. 77 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Constitucional do Município de Cuitegi, Estado da Paraíba, em 16 de outubro de 2023.

Geraldo Alves Serafim
Prefeito Constitucional

ANEXO I

TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DE CUITEGÍ-PB - CARGA HORÁRIA DE 30 HORAS SEMANAIS – ANO 2024

NÍVEL FUNCIONAL	SALÁRIO BASE	05 A 10 ANOS (QUINQUÊNIO 5%)	10 A 15 ANOS (QUINQUÊNIO 10%)	15 A 20 ANOS (QUINQUÊNIO 15%)	20 A 25 ANOS (QUINQUÊNIO 20%)	25 A 30 ANOS (QUINQUÊNIO 25%)	30 A 35 ANOS (QUINQUÊNIO 30%)
I	3.454,33	3.454,33	3.454,33	3.454,33	3.454,33	3.454,33	3.454,33
QUINQUÊNIO		172,71	345,43	518,14	690,86	863,58	1.036,29
SALÁRIO TOTAL		3.627,04	3.799,76	3.972,47	4.145,19	4.317,91	4.490,62
II	3.868,85	3.868,85	3.868,85	3.868,85	3.868,85	3.868,85	3.868,85
QUINQUÊNIO		193,44	386,88	580,32	773,77	967,21	1.160,65
SALÁRIO TOTAL		4.062,29	4.255,73	4.449,17	4.642,62	4.836,06	5.029,50
III	4.410,49	4.410,49	4.410,49	4.410,49	4.410,49	4.410,49	4.410,49
QUINQUÊNIO		220,52	441,04	661,57	882,09	1.102,62	1.323,14
SALÁRIO TOTAL		4.631,01	4.851,53	5.072,06	5.292,58	5.513,11	5.733,63
IV	5.116,17	5.116,17	5.116,17	5.116,17	5.116,17	5.116,17	5.116,17
QUINQUÊNIO		255,80	511,61	767,42	1.023,23	1.279,04	1.534,85
SALÁRIO TOTAL		5.371,97	5.627,78	5.883,59	6.139,40	6.395,21	6.651,02
V	6.037,08	6.037,08	6.037,08	6.037,08	6.037,08	6.037,08	6.037,08
QUINQUÊNIO		301,85	603,70	905,56	1.207,41	1.509,27	1.811,12
SALÁRIO TOTAL		6.338,93	6.640,78	6.942,64	7.244,49	7.546,35	7.848,20
VI	7.244,50	7.244,50	7.244,50	7.244,50	7.244,50	7.244,50	7.244,50
QUINQUÊNIO		362,22	724,45	1.086,67	1.448,90	1.811,12	2.173,35
SALÁRIO TOTAL		7.606,72	7.968,95	8.331,17	8.693,4	9.055,62	9.417,85

Obs.: Na vertical, os valores são de 12%, 14%, 16%, 18% e 20% de um nível para o outro. Na horizontal são de 5%, 10%, 15%, 20%, 25% e 30%, com base no valor inicial de cada nível, considerando o preenchimento dos requisitos da progressão funcional por tempo de serviço.

TABELA SALARIAL DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO DE CUITEGÍ-PB - CARGA HORÁRIA DE 40 HORAS SEMANAIS – ANO 2024

NÍVEL FUNCIONAL	SALÁRIO BASE	05 A 10 ANOS (QUINQUÊNIO 5%)	10 A 15 ANOS (QUINQUÊNIO 10%)	15 A 20 ANOS (QUINQUÊNIO 15%)	20 A 25 ANOS (QUINQUÊNIO 20%)	25 A 30 ANOS (QUINQUÊNIO 25%)	30 A 35 ANOS (QUINQUÊNIO 30%)
I	4.605,77	4.605,77	4.605,77	4.605,77	4.605,77	4.605,77	4.605,77
QUINQUÊNIO		230,28	460,57	690,86	921,15	1.151,44	1.381,73
SALÁRIO TOTAL		4.836,05	5.066,34	5.296,63	5.526,92	5.757,21	5.987,50
II	5.158,47	5.158,47	5.158,47	5,.158,47	5.158,47	5.158,47	5.158,47
QUINQUÊNIO		257,92	515,84	773,77	1.031,69	1.289,61	1.547,54
SALÁRIO TOTAL		5.416,39	5.674,31	5.932,24	6.190,16	6.448,08	6.706,01
III	5.880,66	5.880,66	5.880,66	5.880,66	5.880,66	5.880,66	5.880,66
QUINQUÊNIO		294,03	588,06	882,09	1.176,13	1.470,16	1.764,19
SALÁRIO TOTAL		6.174,69	6.468,72	6.762,75	7.056,79	7.350,82	7.644,85
IV	6.821,57	6.821,57	6.821,57	6.821,57	6.821,57	6.821,57	6.821,57
QUINQUÊNIO		341,07	682,15	1.023,23	1.364,31	1.705,39	2.046,47
SALÁRIO TOTAL		7.162,64	7.503,72	7.844,8	8.185,88	8.526,96	8.868,04
V	8.049,46	8.049,46	8.049,46	8.049,46	8.049,46	8.049,46	8.049,46
QUINQUÊNIO		402,47	804,94	1.207,41	1.609,89	2.012,36	2.414,83
SALÁRIO TOTAL		8.451,93	8.854,4	9.256,87	9.659,35	10.061,82	10.464,29
VI	9.659,36	9.659,36	9.659,36	9.659,36	9.659,36	9.659,36	9.659,36
QUINQUÊNIO		482,96	965,93	1.448,90	1.931,87	2.414,84	2.897,80
SALÁRIO TOTAL		10.142,32	10.625,29	11.108,26	11.591,23	12.074,2	12.557,16

Obs.: Na vertical, os valores são de 12%, 14%, 16%, 18% e 20% de um nível para o outro. Na horizontal são de 5%, 10%, 15%, 20%, 25% e 30%, com base no valor inicial de cada nível, considerando o preenchimento dos requisitos da progressão funcional por tempo de serviço.

ANEXO III

TIPOLOGIA DE ESCOLA

NÚMERO DE ALUNOS	FUNÇÃO	VALOR
Escola Tipo I – até 100 alunos	Gestor escolar	5%
Escola Tipo II – até 200 alunos	Gestor escolar	10%
Escola Tipo III – até 300 alunos	Gestor escolar	15%
Escola Tipo IV – até 400 alunos	Gestor escolar	20%
Escola Tipo V – a partir de 401 alunos	Gestor escolar	25%

Geraldo Alves Serafim
Prefeito Constitucional

MENSAGEM DE PROJETO DE LEI MUNICIPAL Nº 014/2023

Senhores Membros da Câmara Municipal de Cuitegi:

Temos a honra de submeter à elevada consideração desta Casa Legislativa o Projeto de Lei n.º 014/2023, que "Dispõe sobre Plano de Cargos, Carreira e Remuneração do magistério público municipal de Cuitegi/PB e dá outras Providências".

O Projeto trata de estabelecer nova Lei do Plano de Carreira do Magistério Público Municipal. Decorre, sobremaneira, da necessidade de alterações a fim de atender o disposto nas Leis Nacionais nº 11.738/2008, 14.113/2020 e 14.276/2021.

Nesse sentido, importa esclarecer que o texto legal, além de se adequar ao estabelecido pela legislação federal, também integra uma política de valorização e reconhecimento consistente para os profissionais que atuam nas escolas de nosso município, buscando, assim, oferecer serviços cada vez mais qualificados para a população.

Ao submeter o Projeto à apreciação dessa Egrégia Casa, estamos certos de que os Senhores Vereadores saberão aperfeiçoá-lo e, sobretudo, reconhecer o grau de prioridade à sua aprovação.

Aproveitamos a oportunidade para reiterar aos Senhores Parlamentares os protestos de elevado apreço.

Gabinete do Prefeito, Cuitegi/PB, aos 13 de dezembro de 2023.

Geraldo Alves Serafim
Prefeito Constitucional