



LEI COMPLEMENTAR N.º 139/2014

“Dispõe sobre o Plano de Carreira do Pessoal do Magistério, de Secretaria Escolar e de Inspeção de Alunos, do Pessoal de Monitoria de Creche e de Monitoria de Ensino Especial da Secretaria de Educação do Município de Mariana, e dá outras providências”

O Povo do município de Mariana por seus representantes legais aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMNARES

Art. 1º - Esta Lei institui o novo Plano de Carreira do Pessoal do Magistério, Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos, do Pessoal de Monitoria de Creche Municipal e de Monitoria de Ensino Especial, todos vinculados à Secretaria Municipal da Educação do Município de **MARIANA**.

Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, integram o Quadro do Pessoal do Magistério da Secretaria Municipal da Educação, doravante SME, constitutivo do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, tendo todos os seus componentes lotação na SME para a realização de suas atividades nas escolas municipais, os profissionais que se dedicam à Docência e à Supervisão Pedagógica, respectivamente o Professor e o Pedagogo, todos com formação superior e com investidura em cargos de carreira, sendo responsáveis pela realização do objetivo finalístico do ensino a serviço da aprendizagem de todos os alunos.

Art. 3º - Para os efeitos desta Lei, integram o Quadro do Pessoal de Monitor de Creche Municipal e de Monitor de Ensino Especial, constitutivos do Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e de Monitoria de Ensino Especial, tendo todos os seus componentes lotação na SME para a realização das suas atividades nos estabelecimentos municipais de Educação Infantil e CEMEIS, com as incumbências de dedicação aos cuidados com as crianças referentes à recreação, saúde, alimentação, repouso, higiene e limpeza, e, no que couber, à prestação de apoio às atividades da Pedagoga concernente ao objetivo do desenvolvimento integral das crianças, doravante todos com formação em Magistério, em cuidados com a saúde da criança e seu desenvolvimento, ou equivalente, sendo responsáveis pela realização do objetivo finalístico de, em sentido amplo, cuidar das crianças matriculadas em CEMEIS e Escolas.

Art. 4º - Para os efeitos desta Lei, o Quadro do Pessoal de Inspeção de Alunos, constitutivo do Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos, tendo, sem exceção, todos os seus componentes lotados na SME e a realização de suas atividades nas escolas municipais, é também composto de número determinado de cargos efetivos de Inspetor de Alunos, exigindo-se dos seus ocupantes a habilitação em curso de segundo grau, a capacitação contínua sobre a legislação pertinente, noções gerais sobre a aprendizagem da criança, além de noções



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

sobre as competências do Conselho Tutelar, dentre outras possibilidades, sendo essa uma relevante atividade de apoio à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

Parágrafo Único - A habilitação e a capacitação requeridas para ocupação do cargo, conforme citado no *caput* deste artigo serão exigidas somente a partir do primeiro Concurso Público superveniente à vigência deste Plano de Carreira.

Art. 5º - Para os efeitos desta Lei, o Quadro do Pessoal de Secretaria Escolar, constitutivo do Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos, tendo todos os seus componentes lotação na SME e a realização de suas atividades nas escolas municipais, é composto de número determinado de cargos de Secretário Escolar, sendo os seus ocupantes aprovados em concurso público e habilitados em curso de Magistério, além de, em exercício, participar vinculatoriamente de processo de formação continuada em secretariado escolar, gestão da informação, organização e processamento de informação educacional, sendo essa função uma relevante atividade de apoio à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

Parágrafo 1º - As atribuições do Secretário Escolar são as estabelecidas no Anexo I desta Lei.

Art. 6º - O Quadro Geral de Pessoal da Secretaria Municipal da Educação, contemplado neste Plano de Carreira, objeto desta Lei, compõe-se dos seguintes Grupos Ocupacionais:

- a) Grupo Ocupacional Magistério
- b) Grupo Ocupacional Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos;
- c) Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e Monitoria de Ensino Especial
- d) Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar

Parágrafo Único - As atribuições ou incumbências de cada um dos cargos componentes dos Grupos Ocupacionais acima designados são as constantes do Anexo I.

Art. 7º - A organização e o funcionamento de estabelecimento da rede municipal de ensino deverá observar a tipologia de Quadro de Escola estabelecida pela Secretaria Municipal da Educação.

§ 1º - Para a fixação dos quantitativos de servidores dos Grupos Ocupacionais citados no Artigo 6º, a tipologia mencionada no *caput* deste Artigo deverá considerar se a escola:

- a) Funciona em tempo parcial, em tempo integral ou de alguma forma híbrida de combinação desses tempos de permanência dos alunos, no período diurno;
- b) Funciona também no turno noturno;
- c) A formação e as turmas formadas observam um padrão pedagogicamente orientado de enturmação;
- d) A singularidade dos cuidados com as crianças matriculadas em creche municipal;
- e) Observa a delimitação do quantitativo máximo da matrícula, em conformidade com a vigência do padrão pedagogicamente orientado de enturmação estabelecido;
- f) Manterá, na reserva do possível o funcionamento regular e contínuo de recursos pedagógicos como o Laboratório de Informática, o Laboratório de Ciências da Natureza ou móvel, ou o uso dos kits experimentais de Ciências, a(s) sala(s) ambientada(s) para o ensino de Língua(s) Estrangeira(s), a sala de Multimeios e a sala para aulas de Música, vedada absoluta e definitivamente a transformação ou a adequação de quaisquer destes ambientes como sala de aula



convencional ou para os fins de uso administrativo;

§ 2º - Os seguintes cargos do Quadro Geral de Pessoal da Secretaria Municipal de Educação compõem o Quadro de Escola:

- a) Cargos de Carreira, com investidura mediante concurso:
 - a.1) Grupo Ocupacional Magistério:
 - a.1.1) Professor;
 - a.1.2) Pedagogo.
 - a.2) Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos:
 - a.2.1) Secretário Escolar;
 - a.2.2) Inspetor de Alunos.
 - a.3) Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e Monitoria de Ensino Especial:
 - a.3.1) Monitor de Creche Municipal
 - a.3.2) Monitor de Ensino Especial.
- b) Cargos em Comissão de recrutamento limitado:
 - b.1) Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar:
 - b.1.1) Diretor Escolar;
 - b.1.2) Vice-diretor;
 - b.1.3) Professor e pedagogo, ambos em exercício na função de Coordenação Pedagógica, selecionados tecnicamente segundo a verificação do domínio de habilidades para o exercício dessa função na Secretaria Municipal de Educação, para os fins de atendimento direto às escolas.

CAPÍTULO II **DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS, GARANTIAS E DEVERES**

Art. 8º - O Plano de Carreira estabelecido por esta Lei objetiva a valorização do Grupo Ocupacional Magistério e do Grupo Ocupacional do Magistério e Gestão Escolar através de remuneração compatível, do aperfeiçoamento profissional contínuo e da progressão meritocrática na carreira, sendo essa garantida através da verificação periódica e sistemática do desempenho com os propósitos de promover a ascensão funcional dos servidores, a elevação progressiva da qualidade dos serviços prestados à população do Município e, fundamentalmente, a satisfação das necessidades de aprendizagem de todos os alunos das escolas da rede municipal de ensino, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

- I. Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;
- II. Garantia aos profissionais das vantagens de carreira já consolidadas em lei, garantidos os direitos ao quinquênio e biênio na Lei anterior até o decurso de prazo de sua consecução, obedecendo-se o percentual estabelecido na Lei anterior;
- III. Desenvolvimento profissional, que pressupõe aperfeiçoamento profissional contínuos, a valorização do desempenho, do conhecimento, assim como do comprometimento profissional, com remuneração compatível e condições adequadas de trabalho;
- IV. Formação continuada e intensiva dos professores e dos gestores escolares;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

V. Promoção da educação visando garantir aos alunos o domínio das competências e das habilidades cognitivas, atitudinais e procedimentais fundamentais, como requisitos para o pleno desenvolvimento da pessoa, da sua capacidade cultural de orientação geral e de seu preparo para o exercício da cidadania;

VI. Liberdade de ensinar, aprender, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber, dentro dos ideais de democracia e da ética dos Direitos Humanos, ao que está associado o dever funcional e profissional dos gestores escolares e dos docentes de aplicarem-se metódica e continuamente ao seu aperfeiçoamento cultural e técnico-pedagógico;

VII. Gestão democrática, participativa e ao mesmo tempo meritocrática do ensino público municipal, com vistas a assegurar:

a) Fortalecimento institucional da autoridade gestora das escolas e da autoridade gestora da rede municipal de ensino;

b) A participação real e relevante dos pais dos alunos e das lideranças sociais das associações civis existentes nas comunidades de vizinhança na vida do estabelecimento de ensino, através do Colegiado Escolar;

c) Instituição e o fortalecimento do Colegiado Escolar;

d) Apoio à formação e funcionamento de um Grêmio Estudantil com finalidades cultural (teatro, cine-clube, círculo literário, dança, música), recreativa e de educação dos sentimentos e da consciência para o exercício da cidadania;

e) Progressão meritocrática de todos os servidores nas suas carreiras, com base na avaliação processual contínua do desempenho;

VIII. Avanço na Carreira e elevação salarial ou da remuneração, através de:

a) Promoção segundo a escala de níveis designados numericamente de I a IV, correspondendo ao que doravante será designado como Progressão Vertical, conforme a escolaridade, a habilitação ou a titulação;

b) Promoção segundo o tempo de serviço (quinquênio), a ser concedida a cada 05 (cinco) anos mediante o acréscimo de um percentual fixo incidente sobre o piso salarial vigente; e,

c) Fundamentalmente, a promoção segundo uma escala de Classes, designadas alfabeticamente de A a O, a ser concedida segundo o mérito profissional do servidor verificado por meio de avaliação periódica e sistemática do seu desempenho, doravante designada de Progressão Horizontal;

IX. Incentivo à dedicação ao trabalho através da concessão mensal de uma gratificação por pontualidade e assiduidade, denominada de Adicional de Incentivo à Docência e Atividade Pedagógica, com percentual incidente sobre o piso salarial vigente;

X. Concessão de um prêmio anual por produtividade, segundo o desempenho;

XI. Fixação e normatização de um período não-letivo ou extra-classe de trabalho escolar reservado ao Professor e ao Pedagogo, doravante denominado de Atividades Complementares (ACs) ou Atividades Extra-Classe, com frequência semanal, incluído em sua jornada semanal obrigatória e remunerada de trabalho, mediante programação supervisionada pelo Diretor escolar e sob a direta coordenação técnica e operacional do Pedagogo, para a realização na escola de:

a) Seminários para aperfeiçoamento cultural, científico e pedagógico;

b) Estudo, pesquisa e consulta programada e recorrente à internet, em busca de referências significativas;

c) Registros sobre as atividades e o desempenho dos alunos;

d) Elaboração ou revisão de planejamentos semanais de aulas;

e) Entrevista individual com o Pedagogo;

f) Formação continuada em grupo, compreendendo o desenvolvimento, a finalização e a aplicação



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

dos produtos previstos e resultantes do cumprimento metódico e sequenciado das Atividades Complementares (ACs);

g) Oficinas de estudo sobre o currículo escolar e para a elaboração de itens ou de questões de provas;

h) Assistência extra-classe aos alunos considerados avançados, para que atuem na escola como monitores de aprendizagem, em apoio aos alunos com dificuldades de aprendizagem, e para que realizem as suas potencialidades diferenciadas de novas aprendizagens de mais alta ordem.

Parágrafo 1º - Para os fins da aplicação do benefício da Progressão Horizontal estabelecida nesta Lei, a metodologia de avaliação do desempenho do Professor e do Pedagogo compõe-se de dois procedimentos combinados e com pesos específicos:

a) O Índice GUIA, uma avaliação processual de aplicação bimestral e com efeitos de terminalidade anual, gerando uma nota do Professor, uma nota do Pedagogo, uma nota do Diretor Escolar, uma nota do Vice-Diretor e a nota da escola, culminando com resultados finais apurados na conclusão do ano letivo e cumulativamente de cada biênio;

b) Os resultados acadêmicos médios dos alunos de cada Professor, apurados nas provas bimestrais padronizadas, confeccionadas e aplicadas pela Secretaria Municipal da Educação, com efeitos de terminalidade em cada ano letivo e cumulativamente em cada biênio.

Parágrafo 2º - A metodologia de avaliação a que se refere o parágrafo 1º, acima, deverá ser apresentada e esclarecida com os professores, com os diretores e com os pedagogos escolares, com precedência à sua aplicação.

Parágrafo 3º - Compõem o Grupo Ocupacional do Magistério e Gestão Escolar todos os professores e pedagogos, profissionais de carreira titulares de cargos de provimento efetivo, com designação na Secretaria Municipal da Educação para exercerem atividades de planejamento estratégico, formulação de políticas públicas de educação, gestão de programas estruturantes e de programas temáticos, produção e difusão da informação educacional, análise da informação educacional, gestão do sistema ou da rede municipal, acompanhamento administrativo e monitoramento pedagógico das escolas, e atividades correlatas.

Art. 9º - O Plano de Carreira estabelecido por esta Lei objetiva a valorização do Secretário Escolar, do Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos, através de remuneração compatível, do aperfeiçoamento profissional contínuo e da progressão meritocrática na Carreira, sendo essa garantida através da valorização da formação técnica continuada e da verificação sistemática do desempenho com os propósitos de promover a ascensão funcional desses servidores, a elevação progressiva da qualidade dos serviços prestados à população do Município e o apoio às atividades-fim de ensino da escola, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I. Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II. Desenvolvimento profissional, que pressupõe aperfeiçoamento profissional contínuos, com valorização do desempenho, do conhecimento e do comprometimento profissional, com remuneração compatível e condições adequadas de trabalho;

III. Participação na gestão do estabelecimento de ensino como membros consultivos componentes da equipe de gestão, de apoio à direção da escola.

IV. Valorização do desempenho, das destrezas técnicas, da eficiência e da capacidade de interagir com os demais servidores, com os alunos, com as famílias dos alunos e com o Colegiado Escolar.

V. Avanço na Carreira e elevação salarial ou da remuneração, através de:

a) Promoção segundo a escala de níveis designados numericamente de I a II, correspondendo ao que doravante será designado como Progressão Vertical, conforme a escolaridade;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- b) Promoção segundo o tempo de serviço, a ser concedida a cada 05 (cinco) anos mediante o acréscimo de um percentual fixo incidente sobre o piso salarial vigente; e,
- c) Promoção segundo uma escala de Classes designadas alfabeticamente de A a O, a ser concedida segundo o mérito profissional do servidor, verificado por meio da avaliação periódica e sistemática do seu desempenho, doravante designada de Progressão Horizontal;

VI. Concessão de um prêmio anual por produtividade, segundo o desempenho, a ser verificado por metodologia de avaliação própria, que deverá ser apresentada aos secretários escolares, com precedência à sua aplicação e com o propósito de deles receber proposições para uma melhor adequação do instrumento à sua finalidade;

Art. 10 - O Plano de Carreira estabelecido por esta Lei objetiva a valorização do Inspetor de Alunos, do Grupo Ocupacional Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos, através de remuneração compatível, do aperfeiçoamento profissional contínuo e da progressão meritocrática na Carreira, sendo essa garantida através da valorização da formação técnica continuada e da verificação sistemática do desempenho com os propósitos de promover a ascensão funcional desses servidores, a elevação progressiva da qualidade dos serviços prestados à população do Município e o apoio às atividades-fim de ensino da escola, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I. Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II. Desenvolvimento profissional, que pressupõe aperfeiçoamento profissional contínuos, com valorização do desempenho, do conhecimento e do comprometimento profissional, com remuneração compatível e condições adequadas de trabalho;

III. Valorização do desempenho, das destrezas técnicas, da eficiência e da capacidade de interagir com os demais servidores, com os alunos, com as famílias dos alunos e com o Colegiado Escolar;

IV. Avanço na Carreira e elevação salarial ou da remuneração, através de:

a) Promoção segundo a escala de níveis designados numericamente de I a II, correspondendo ao que doravante será designado como Progressão Vertical, conforme a escolaridade;

b) Promoção segundo o tempo de serviço, a ser concedida a cada 05 (cinco) anos mediante o acréscimo de um percentual fixo incidente sobre o piso salarial vigente; e,

c) Promoção segundo uma escala de Classes designadas alfabeticamente de A a O, a ser concedida segundo o mérito profissional do servidor, verificado por meio da avaliação periódica e sistemática do seu desempenho, doravante designada de Progressão Horizontal;

V. Concessão de um prêmio anual por produtividade, segundo o desempenho, a ser verificado por metodologia de avaliação própria, que deverá ser apresentada aos inspetores de alunos, com precedência à sua aplicação e com o propósito de deles receber proposições para uma melhor adequação do instrumento à sua finalidade;

Art. 11 - O Plano de Carreira estabelecido por esta Lei objetiva a valorização do Pessoal do Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e Monitoria de Ensino Especial através de remuneração compatível, do aperfeiçoamento profissional contínuo, da ascensão funcional, subsidiariamente segundo a titulação e fundamentalmente conforme a progressão meritocrática na carreira, sendo essa garantida através da verificação sistemática do desempenho do Monitor de Creche com os propósitos de promover a elevação progressiva da qualidade dos serviços prestados às crianças nas creches municipais, baseado nos seguintes objetivos, princípios e garantias:

I. Reconhecimento da importância da carreira pública e de seus agentes;

II. Desenvolvimento profissional, que pressupõe aperfeiçoamento profissional contínuos, com valorização do desempenho, do conhecimento e do comprometimento profissional, com remuneração



compatível e condições adequadas de trabalho;

III. Avanço na Carreira e elevação salarial ou da remuneração, através de:

- a) Promoção segundo a escala de níveis designados numericamente de I a II, correspondendo ao que doravante será designado como Progressão Vertical, conforme a escolaridade;
- b) Promoção segundo o tempo de serviço, a ser concedida a cada 05 (cinco) anos mediante o acréscimo de um percentual fixo incidente sobre o piso salarial vigente; e,
- c) Promoção segundo uma escala de Classes designadas alfabeticamente de A a O, a ser concedida segundo o mérito profissional do servidor, verificado por meio da avaliação periódica e sistemática do seu desempenho, doravante designada de Progressão Horizontal;

IV. Concessão de um prêmio anual por produtividade, segundo o desempenho, a ser verificado por metodologia de avaliação própria, que deverá ser apresentada aos secretários Monitores de Creche e Monitores de Ensino Especial, com precedência à sua aplicação e com o propósito de deles receber proposições para uma melhor adequação do instrumento à sua finalidade.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 12 - Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I. Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos** – instrumento normativo jurídico que define e regulamenta as condições de movimentação dos integrantes das carreiras, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização meritocrática dos profissionais, com estrutura, organização e metodologia de avaliação do desempenho estabelecidas com clareza, adequado para promover a interação funcional, o acompanhamento gerencial, a corresponsabilidade na gestão dos processos de funcionamento da escola e, no que couber, pelos resultados alcançados, e a solidariedade entre os profissionais e a administração pública;
- II. Cargo Público** - o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuição e responsabilidade específica e vencimento correspondente, para ser provido e exercido por um titular;
- III. Servidor** – a pessoa física legalmente investida em cargo público, com direitos, deveres, responsabilidades, vencimento e vantagens previstas em lei;
- IV. Magistério Público** – o conjunto de profissionais da Educação, titulares do cargo de provimento efetivo, que exercem atividades de docência e de coordenação pedagógica;
- V. Função** – o conjunto de atribuições de caráter definitivo ou eventual, para serem desempenhadas por um titular de cargo ou por servidores designados, com remuneração ou não;
- VI. Funções de Magistério** – as atividades de docência e pedagógica diretamente ligadas à docência ou ao acompanhamento das atividades docentes, incluídas as atividades de aulas de recuperação programadas em cada escola, as atividades de administração geral e pedagógica do estabelecimento de ensino, a coordenação pedagógica e o planejamento educacional da escola;
- VII. Funções de Planejamento e Gestão do Sistema de Ensino** - atividades de



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

formulação e de implementação de políticas públicas educacionais e de programas estruturantes, de gestão de pessoas, de coordenação geral pedagógica, de gestão financeiro-orçamentária, de controladoria, de análise e difusão da informação educacional, de provimento de convênios e de contratos, de coordenação geral administrativa e de apoio ao educando e às escolas da rede municipal de ensino;

VIII. Grupo Ocupacional – o conjunto de Categorias Funcionais, reunidas segundo a natureza do trabalho, grau de conhecimentos e afinidade existentes entre eles;

IX. Categoria Funcional – o conjunto de cargos definidos em lei devidamente ocupados por seus titulares com objetivos e afinidades comuns aos princípios da administração pública;

X. Provimento Originário – o ato pelo qual se efetua o preenchimento do cargo público, com a designação de seu titular;

XI. Provimento Derivado - efetiva-se através de alteração na situação funcional e classificação do servidor no cargo, devidamente definida em lei;

XII. Efetividade- prerrogativa exclusiva do servidor ocupante de cargo de caráter permanente, admitido por meio de concurso público e aprovado no estágio probatório;

XIII. Carreira – o conjunto de níveis e classes que definem a evolução funcional e remuneratória do servidor, de acordo com a complexidade de atribuições e grau de responsabilidade, sendo a movimentação determinada pela verificação periódica do desempenho e, subsidiariamente, segundo a titulação, observados para os fins de progressão os interstícios de tempo estabelecidos nesta Lei;

XIV. Classe – a divisão da progressão funcional meritocrática, estabelecendo, segundo o desempenho, a amplitude entre os maiores e menores vencimentos;

XV. Grade – o conjunto de matrizes de vencimento referente a cada cargo;

XVI. Nível – a divisão da carreira segundo a titulação posterior à formação inicial universitária;

XVII. Evolução Funcional - o crescimento do servidor na carreira através de procedimentos de progressão;

XVIII. Hora-trabalho – o tempo reservado à regência de classe, com a participação efetiva do aluno, realizado em sala de aula ou em outros locais adequados ao processo de ensino-aprendizagem, em conformidade com o calendário escolar anual letivo;

XIX. Atividade Complementar (AC) – o tempo componente da jornada semanal obrigatória e remunerada de trabalho reservado ao Professor em exercício de docência, e somente neste caso, cumprido preponderantemente na escola e subsidiariamente fora dela, para estudo, pesquisa, seminários e oficinas, planejamento semanal de aulas, avaliação do trabalho didático, reuniões com a coordenação pedagógica e com a direção, atendimento extra-classe, na escola, aos educandos que apresentam maiores dificuldades de aprendizagem, e atendimento aos alunos-monitores, segundo planejamento estabelecido pela equipe gestora da unidade de ensino, com a participação do docente;



XX. Quadro Permanente - o quadro composto por cargos de provimento efetivo, reunidos em grupos e escalonados em níveis e classes.

CAPÍTULO IV DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

Art. 13 - A estrutura de cargos e carreiras do Pessoal da Secretaria Municipal da Educação é composta do Quadro Permanente.

Art. 14 - Compõem o Quadro do Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação os servidores efetivos integrantes dos Grupos Ocupacionais descritos no Art. 6º desta Lei.

Parágrafo 1º - O Grupo Ocupacional do Magistério e Gestão Escolar é integrado pelos cargos de provimento efetivo de Professor e de Pedagogo, definido segundo o grau de habilitação e padrão de vencimento, pelo cargo em comissão de recrutamento limitado de Coordenador Pedagógico, ocupado exclusivamente por Professores ou por Pedagogos efetivos com o perfil de competências técnicas correspondentes para o exercerem na Secretaria Municipal de Educação, em apoio às escolas.

Parágrafo 2º - Para o exercício do cargo de Professor é exigida a habilitação específica para atuação nos diferentes níveis e modalidades de ensino, obtida em nível superior, em curso de licenciatura, de graduação plena.

Parágrafo 3º - Do Professor e Pedagogo, quando ambos estiverem em atividade de Coordenação Pedagógica na Secretaria Municipal de Educação, será exigida a graduação adicional em Pedagogia ou uma pós-graduação em área afim; e alternativamente, a aferição técnica e judiciosa pela Secretaria Municipal de Educação do domínio de competências e de habilidades para o exercício dessa função comissionada, atestado por bons desempenhos consecutivos aferidos, além da comprovação de experiência docente de pelo menos 05 (cinco) anos em estabelecimentos escolares de quaisquer redes de ensino.

Art. 15 - O Grupo Ocupacional Secretaria Escolar e Inspeção de alunos, pelos cargos efetivos de Carreira de Secretário Escolar e pelos cargos de Carreira de Inspetor de Alunos, com as respectivas formas de provimento, grau de formação e de habilitação, estabelecidos como se segue:

Parágrafo 1º - A investidura no cargo efetivo de carreira de Secretário Escolar, dar-se-á somente por concurso público de prova(s) e de demonstração prática de experiência e de domínio de habilidades específicas, sendo exigida a habilitação em curso de Magistério.

Parágrafo 2º - Em exercício, ao Secretário Escolar incumbe a participação sistemática em programa de formação continuada aplicada ao assunto Secretaria Escolar, compreendendo inclusive a produção de informações seriadas para os fins do censo escolar anual, a organização e análise da informação educacional concernente a estabelecimento de ensino, a produção, em cooperação com os pedagogos, de análise das informações educacionais da escola, a administração da matrícula, a capacitação para a utilização do sistema de gerenciamento



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

informatizado da escola, a organização do histórico escolar dos alunos, a organização das pastas funcionais dos servidores, a guarda da documentação e da correspondência da escola, e a participação na equipe gestora da escola.

Parágrafo 3º - A investidura no cargo efetivo de carreira de Inspetor de Alunos dar-se-á somente por concurso público de prova (s) e de demonstração prática de experiência e de domínio de habilidades específicas, sendo exigida a habilitação mínima em Ensino Médio.

Parágrafo 4º - Em exercício, ao Inspetor de Alunos incumbe a participação sistemática em programa de formação continuada aplicada ao assunto, compreendendo o domínio da competência para redigir descritiva e argumentativamente com clareza, as capacidades de trabalhar em equipe, de ouvir, dialogar, ponderar, orientar e de decidir, a capacidade para se antecipar a problemas mediante a interação com os alunos e com os professores, assim como de dialogar, ouvir e orientar os pais dos alunos, no que couber, e assim assegurar a observância e a aplicação das regras de organização e de funcionamento da instituição escolar, com autoridade e prudência.

Parágrafo 5º - As exigências contidas nos parágrafos 1º e 3º para ocupação dos cargos de Secretaria Escolar e Inspeção de alunos, só terão validade para Concursos supervenientes ao início de vigência deste Plano de Carreira.

Art. 16 - O Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e Monitoria de Ensino Especial é integrado por quantitativo determinado de cargos efetivos de carreira de Monitor de Creche Municipal e de Monitor de Ensino Especial, com as respectivas formas de provimento, grau de formação e de habilitação estabelecidos como se segue:

Parágrafo 1º - A investidura no cargo de Monitor de Creche Municipal dar-se-á somente por concurso público de prova (s) e de demonstração prática de experiência e de domínio de habilidades específicas, doravante sendo exigida a habilitação específica em curso de Magistério.

Parágrafo 2º - O exercício do cargo de Monitor de Creche Municipal implica, também, a participação sistemática em programa de treinamentos e de formação continuada aplicada, compreendendo assuntos como a atenção à saúde infantil, a estimulação precoce, o desenvolvimento da linguagem e da cognição na criança, a psicomotricidade infantil, a recreação estimuladora do desenvolvimento integral, e assuntos correlatos.

Parágrafo 3º - A investidura no cargo de Monitor de Ensino Especial dar-se-á somente por Concurso Público de provas e de demonstração prática de experiência e de domínio de habilidades específicas, sendo exigida a habilitação específica em Magistério.

Parágrafo 4º - O exercício do cargo de Monitor de Ensino Especial implica a participação sistemática em programa de treinamentos e de formação continuada aplicada, compreendendo assuntos como a atenção à saúde infantil, a estimulação precoce, o desenvolvimento da linguagem e da cognição, a psicomotricidade, a afetividade e a sociabilidade, a recreação estimuladora do desenvolvimento integral e o domínio de técnicas adequadas.

Parágrafo 5º - As exigências contidas nos parágrafos 1º e 3º para ocupação dos cargos de Monitor de Creche Municipal e Monitor de Ensino Especial, só terão validade para Concursos supervenientes ao início de vigência deste Plano de Carreira.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 17 - A estrutura das carreiras que compõem o Quadro do Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação é estabelecida por Níveis e por Classes. As especificações dos níveis e das classes estão estabelecidas no **Anexo II** desta Lei:

- a) Níveis, correspondentes à estrutura de Progressão Vertical, segundo a escolaridade básica, a habilitação ou a titulação;
- b) Classes, correspondentes à estrutura de Progressão Horizontal.

Art. 18 - Os cargos de Professor e de Pedagogo e os demais cargos do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação serão distribuídos nas respectivas Carreiras em Níveis, aos quais estão associados critérios de escolaridade básica, de habilitação ou de titulação acadêmica.

Parágrafo 1º - Os níveis constituem a linha de progressão funcional em virtude da maior habilitação dentro dos cargos componentes do Quadro de Pessoal Permanente mencionado no caput deste Artigo, assim considerada para todos os cargos efetivos agrupados segundo os respectivos Grupos Ocupacionais:

I. NÍVEL 1:

- a) Formação em nível superior em curso de licenciatura, de graduação plena, para os casos de Professor e de Pedagogo, ambos vinculados ao Grupo Ocupacional Magistério e/ou Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar;
- b) Curso de Magistério, para o cargo de Secretário Escolar e Ensino Médio para o cargo de Inspetor de Alunos, ambos pertencentes ao Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos;
- c) Formação específica em Magistério para os cargos de Monitor de Creche Municipal e de Monitor(a) de Ensino Especial, ambos pertencentes ao Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e de Monitoria de Ensino Especial.

II. NÍVEL 2:

- a) Para os cargos de Professor e de Pedagogo, do Grupo Ocupacional Magistério e/ou do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, a conclusão de curso de pós-graduação *lato sensu* na área específica, com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas, obtido em instituição reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação;
- b) Para os cargos de Secretário Escolar, Inspetor de Aluno, Monitor de Creche e Monitor de Ensino Especial, dos Grupos Ocupacionais de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos e Monitoria de Creche Municipal e de Ensino Especial, a conclusão de curso de graduação na área específica, obtida em instituição reconhecida e autorizada pelo Ministério da Educação;

III. NÍVEL 3:

- a) Para os casos dos cargos efetivos de Professor e de Pedagogo, do Grupo



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Ocupacional Magistério e/ou do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, a conclusão do Mestrado Profissional, com monografia ou memorial de finalização, ou do Mestrado Acadêmico, com tese, aprovado em instituição reconhecida e autorizada ou validada pelo Ministério da Educação;

IV. NÍVEL 4:

a) Para os cargos de Professor e de Pedagogo, do Grupo Ocupacional Magistério e/ou do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, o Doutorado, com tese acadêmica aprovada em instituição reconhecida e autorizada ou validada pelo Ministério da Educação.

Parágrafo 2º - Para os cargos de Professor e de Pedagogo, cargos componentes do Grupo Ocupacional Magistério e/ou do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, o vencimento inicial em cada Nível é o estabelecido abaixo:

a) O vencimento inicial do Nível 1 corresponde ao valor do piso salarial profissional nacional ou, somente a maior, ao valor do piso salarial adotado pela rede municipal de ensino, resguardada a irredutibilidade de salário;

b) O vencimento inicial do Nível 2 corresponde ao valor do piso salarial profissional vigente na rede municipal de ensino, acrescido de 10% (dez por cento);

c) O vencimento inicial do Nível 3 corresponde ao valor do piso salarial profissional vigente na rede municipal de ensino, acrescido de 25% (vinte e cinco por cento);

d) O vencimento inicial do Nível 4 corresponde ao valor do piso salarial profissional vigente na rede municipal de ensino, acrescido de 30% (trinta por cento), sendo todos esses benefícios incidentes, à data do enquadramento, sobre o valor do piso salarial praticado na rede municipal de ensino.

Parágrafo 3º - Para os cargos de Secretário Escolar e Inspetor de Aluno, Monitor de Creche e de Monitor de Ensino Especial componentes dos Grupos Ocupacionais de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos e Monitoria de Creche e de Ensino Especial, o vencimento inicial é o estabelecido no anexo III.

a) O vencimento inicial no Nível II corresponde ao valor do piso salarial vigente para estas categorias profissionais mencionadas no parágrafo 3º (terceiro), acrescido de 10% (dez por cento);

Parágrafo 4º - A concessão da Progressão Vertical, segundo a escala de Níveis, será efetuada observados os seguintes critérios e limites, aplicáveis aos Professores e Pedagogos componentes do Grupo Ocupacional do Magistério e/ou do Grupo Ocupacional de Magistério e Gestão Escolar:

I - Entre a primeira progressão e a seguinte deverá ser observado o interstício de quatro anos;

II - Nos casos da progressão decorrente da conclusão de Mestrado Profissional ou de Mestrado Acadêmico, observados os critérios e os limites estabelecidos nesta Lei para a concessão do benefício da licença acadêmica remunerada, o servidor deverá solicitá-la por escrito e cumprir o compromisso de, uma vez concluída uma das duas modalidades de Mestrado, com teses aprovadas, permanecer no efetivo exercício do cargo pelo tempo mínimo equivalente ao tempo da licença a ele concedida para os fins da obtenção do título;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

III - Será de no máximo 24 (vinte e quatro) meses o período contínuo de concessão pela Secretaria Municipal da Educação da licença ou da dispensa da docência para a realização de curso de Mestrado, em qualquer de suas modalidades, com o correspondente pagamento mensal ao servidor da carreira do magistério de uma bolsa de valor equivalente ao do piso salarial vigente na Prefeitura Municipal, observado o limite da concessão de até 05 (cinco) licenças para Mestrado com bolsa, por ano, concedidas aos servidores da Carreira do magistério;

IV - Para a obtenção da licença com bolsa para Mestrado, o servidor deverá comprovar:

a) A aprovação, a matrícula e a frequência em curso de Mestrado, profissional ou acadêmico, presencial e com frequência semanal, oferecido no território brasileiro por instituição de ensino superior reconhecida e autorizada pelo MEC, vedada a concessão quando se tratar de curso na modalidade de Educação à Distância, não presencial ou semi-presencial;

b) O candidato deverá obter pelo menos a nota 7,0 (sete) na última avaliação do seu desempenho, efetuada sob a responsabilidade da Secretaria Municipal de Educação, a contar da data da promulgação desta Lei;

c) Para os fins de contagem de tempo para aposentadoria, o período de tempo concedido para a realização do referido curso de Mestrado, em quaisquer de suas modalidades, será considerado pela metade;

d) O não-recebimento de bolsa para Mestrado concedida por instituições como CAPES, CNPQ, ou por Fundações como Ford, Rockefeller, Gulbenkian, ou por outra instituição concedente.

e) Que a linha de pesquisa por ele escolhida enquadra-se na função exercida pelo mesmo em sua área de atuação na Rede Municipal de Ensino.

V - O Professor ou Pedagogo que ao ingressar na rede municipal de ensino já tenha obtido o Mestrado ou o Doutorado terá direito ao enquadramento correspondente ao título tão logo tenha concluído, com sucesso, o período de estágio probatório, período durante o qual, por definição, não se aplica nenhuma modalidade de progressão funcional.

Art. 19 - A Progressão Horizontal na carreira do servidor titular de cargo pertencente a qualquer dos quatro Grupos Ocupacionais mencionados será efetuada segundo a passagem de uma Classe a outra Classe, conforme a escala de classes designada pelas letras maiúsculas de A a O, observado para a Progressão o interstício de 2 (dois) anos, o total de até 15 (quinze) avaliações bianuais ao longo da vida profissional, sendo o fundamento único da Progressão Horizontal a avaliação periódica e universal do desempenho do servidor.

Parágrafo 1º - Para a avaliação periódica meritocrática do desempenho do Professor e do Pedagogo será utilizada metodologia estabelecida nesta Lei, denominada de Índice GUIA, de domínio público e conhecida pelos docentes, pelos pedagogos e pelos gestores escolares, combinada, de modo ponderado, com os resultados acadêmicos apurados, com efeito de terminalidade anual, nas provas bimestrais padronizadas, elaboradas e aplicadas, no término de cada bimestre, pela Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo 2º - Os servidores ocupantes de qualquer dos cargos componentes do Grupo Ocupacional do Magistério poderão obter, em cada avaliação periódica bianual, acréscimos de remuneração incidentes sobre o piso salarial de referência do cargo com variações do mínimo de 2% até o máximo de 8%, em conformidade com a seguinte escala de medida do desempenho situada no intervalo de notas de 0 (zero) a 10,0 (dez) pontos:



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- a) De 6,5 a menos de 7,0 pontos: 2,0%;
- b) De 7,0 a menos de 7,5 pontos: 3,0%;
- c) De 7,5 a menos de 8,0 pontos: 4,0%;
- d) De 8,0 a menos de 8,5 pontos: 5,0%;
- e) De 8,5 a menos de 9,0 pontos: 6,0%;
- f) De 9,0 em diante: 8,0%.

Art. 20 - A avaliação periódica meritocrática do desempenho do Professor e do Pedagogo será contínua, sendo efetuada ao longo de cada ano letivo e com resultados finais anual e, cumulativamente, bianual, verificados e estabelecidos para os fins da consequente aplicação do benefício da progressão horizontal.

Parágrafo 1º - Para os fins da obtenção dos benefícios decorrentes do disposto no *caput* deste artigo, a avaliação meritocrática do desempenho do Professor conterà como um dos seus elementos a verificação quinzenal, documentada, efetuada diretamente pelo Pedagogo e supletivamente pelo Diretor Escolar, da participação do Professor nas Atividades Complementares (AC's) programadas e executadas semanalmente na escola, sendo essas atividades extraclasse realizadas na fração da jornada de trabalho correspondente ao 1/3 (um terço) não-letivo de atividades semanais escolares de trabalho obrigatório e remunerado desse servidor.

Parágrafo 2º - Por Atividades Complementares (AC's), a nova denominação das atividades extraclasse, entende-se a dedicação metódica e sistemática do Professor, sob a coordenação do Pedagogo, concernentes à realização de, dentre outras possibilidades:

- a) Seminários de estudo e discussão de pesquisas aplicadas ao ensino e à aprendizagem e para o aprofundamento de estudos referentes ao currículo;
- b) Oficinas aplicativas para a elaboração de itens ou de questões, para os fins de elaboração de provas ou de avaliações da aprendizagem dos alunos, baseadas em conteúdos e em habilidades, tendo como propósito final a melhor aferição do domínio dos conhecimentos e das habilidades de aprendizagem pelos alunos;
- c) Elaboração, preferencialmente em grupo ou equipe, de provas ou de avaliações simuladas;
- d) Elaboração ou revisão e aperfeiçoamento de planejamentos semanais ou quinzenais de aulas, preferencialmente em equipe;
- e) Planejamento da utilização sistemática dos recursos didáticos e tecnológicos disponíveis na escola, a serviço da melhor qualidade do ensino e da aprendizagem dos alunos;
- f) Registros ou transposição para a Caderneta do Professor ou equivalente das avaliações consecutivas da aprendizagem dos alunos, efetuado por semana;
- g) Encontros individuais quinzenais do Professor com o Pedagogo.
- h) Pesquisa na internet e em publicações especializadas de referências relevantes para o professor, referentes a planejamento de curso e de aulas e sobre avaliação da aprendizagem do aluno;
- i) Educação suplementar, extraclasse, a grupos de alunos com dificuldades de aprendizagem ou com baixos desempenhos acadêmicos;
- j) Uma vez por bimestre, a análise dos resultados acadêmicos dos alunos do Professor, efetuada por ele e com a participação do Pedagogo e do Diretor, a isso se seguindo a aplicação do Índice GUIA de avaliação periódica bimestral do desempenho do docente e dos membros da equipe gestora da escola.

Parágrafo 3º - Os registros referentes à participação do professor nas ACs,



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

compreendendo, também, o registro dos “produtos” por ele realizados a cada reunião semanal de AC, serão efetuados semanalmente pelo Pedagogo, com data, horário e folha de presença, devendo incluir a indicação do(s) “produto(s)” realizado(s) pelo professor, documentado(s) por escrito, como, por exemplo, um planejamento semanal de aulas, conforme protocolo ou modelo-padrão de registro elaborado pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo 4º - A contar da data de publicação desta Lei, a Secretaria Municipal da Educação disporá do prazo de 90 (noventa) dias para estabelecer, mediante Portaria, o protocolo ou o modelo-padrão de registro da realização das ACs, devendo, para esse fim, a referida Secretaria elaborar o mencionado modelo-padrão com a colaboração dos pedagogos e com referência nas melhores práticas escolares dos docentes da rede municipal de ensino.

Art. 21 - A aplicação da Progressão Horizontal à carreira do Pedagogo, cargo pertencente ao Grupo Ocupacional Magistério e/ou do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, será efetuada segundo a passagem de uma Classe a outra Classe, conforme a escala de classes designada pelas letras maiúsculas de A a O, observado para a Progressão o interstício de 02 (dois) anos, o total de até 15 (quinze) avaliações bianuais ao longo da vida profissional, sendo o fundamento da Progressão Horizontal a avaliação do desempenho bimestral deste profissional na escola, compreendendo nesse intervalo de tempo o registro semanal de suas atividades efetuado em protocolo padrão estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo 1º - A avaliação periódica meritocrática do desempenho do Pedagogo será contínua, ao longo de cada ano letivo, com resultados parciais bimestrais e o consolidado anual, mediante a já mencionada metodologia do Índice GUIA, e resultados finais cumulativos bianuais para os fins da consequente aplicação do benefício da progressão horizontal.

Parágrafo 2º - Para os fins da obtenção dos benefícios decorrentes, a avaliação meritocrática do desempenho do Pedagogo consistirá na verificação quinzenal, documentada, efetuada diretamente pelo Diretor Escolar, do cumprimento de jornada semanal de atividades programadas consistentes de:

- a) No caso do Ensino Fundamental II, visita técnica-pedagógica do Pedagogo às salas de aula para assistir, por mês, pelo menos 01 (uma) aula de cada professor, com alternância de turmas e de anos da escolaridade, efetuando o registro por escrito do que foi observado em sala de aula; no caso do Ensino Fundamental I e Educação Infantil, o Pedagogo deverá assistir pelo menos 1 (uma) aula por mês de cada professor por ele coordenado, efetuando o registro por escrito do que foi observado em sala de aula;
- b) Participação no planejamento e no acompanhamento da execução das ACs semanais realizadas pelos professores;
- c) Encontros individuais quinzenais, com cada professor por ele coordenado;
- d) Registro escrito de cada sessão de AC, com a anotação das tarefas e produtos realizados por cada um dos professores participantes, por ele coordenados;
- e) Registro escrito e acompanhamento quinzenal, por sala de aula sob sua responsabilidade, dos alunos que apresentam dificuldades de aprendizagem, observado, por disciplina, que tipo de dificuldade e que progresso esses alunos estão apresentando a partir da intervenção efetuada em seu apoio;
- f) Reunião pedagógica quinzenal programada com o Diretor Escolar, Vice-Diretor e com os demais pedagogos da escola, com registro escrito dessa atividade, para balanço semanal sobre o estado da aprendizagem dos alunos que apresentam dificuldades de aprendizagem e sobre o desempenho geral dos professores.



Art. 22 - A Progressão Horizontal na carreira de Secretário Escolar será efetuada segundo a passagem de uma Classe à seguinte ou consecutiva, conforme a escala de classes designada pelas letras maiúsculas de A a O, observado para a Progressão o interstício de 2 (dois) anos, o total de até 15 (quinze) avaliações bianuais ao longo da vida profissional, sendo o fundamento único da Progressão Horizontal a avaliação meritocrática periódica e universal do desempenho do servidor.

Art. 23 - A Progressão Horizontal na carreira do Inspetor de Alunos será efetuada segundo a passagem de uma Classe à seguinte ou consecutiva, conforme a escala de classes designada pelas letras maiúsculas de A a O, observado para a Progressão o interstício de 2 (dois) anos, o total de até 15 (quinze) avaliações bianuais ao longo da vida profissional, sendo o fundamento único da Progressão Horizontal a avaliação meritocrática periódica e universal do desempenho do servidor.

Art. 24 - A Progressão Horizontal nas carreiras de Monitor de Creche Municipal e Monitor de Ensino Especial será efetuada segundo a passagem de uma Classe à seguinte ou consecutiva, conforme a escala de classes designada pelas letras maiúsculas de A a O, observado para a Progressão o interstício de 2 (dois) anos, o total de até 15 (quinze) avaliações bianuais ao longo da vida profissional, sendo o fundamento único da Progressão Horizontal a avaliação meritocrática periódica e universal do desempenho do servidor.

Art. 25 - Para os cargos de Secretário Escolar, de Inspetor de Alunos, de Monitor de Creche Municipal e de Monitor de Ensino Especial a escala de medida do desempenho adotada para os fins de aplicação bianual do benefício da Progressão Horizontal terá variação do mínimo de 1% (um por cento) até o máximo de 4% (quatro por cento), incidentes sobre o valor do piso salarial vigente para cada uma das mencionadas categorias profissionais de servidores.

CAPITULO V DA PREMIAÇÃO ANUAL DO SERVIDOR DA EDUCAÇÃO

SEÇÃO I DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Art. 26 - Por esta Lei, fica instituído o prêmio por produtividade a ser anualmente concedido ao Professor, Pedagogo, Secretário Escolar, Inspetor de Aluno, Monitor de Creche, Monitor de Ensino Especial com efeito de prêmio pecuniário anual, de valor monetário variável segundo uma escala do mínimo de 70% (setenta por cento) até o máximo de 100% (cem por cento) incidentes sobre o valor de referência do piso salarial em vigor de cada categoria profissional mencionada.

Parágrafo Único - Aos servidores contemplados por este Plano de Carreira, que não atuem nas Escolas, e que estejam prestando serviços em outras Unidades da Secretaria de Educação, será estendido o prêmio de que trata o *caput* deste artigo.

Art. 27 - O prêmio por produtividade será concedido segundo o desempenho do servidor aferido anualmente na escola.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

I. Para a aferição do desempenho anual do Professor, do Pedagogo de estabelecimentos de Ensino Fundamental será utilizada a metodologia do Índice GUIA, combinada com a apuração dos resultados acadêmicos anuais dos alunos de cada Professor, obtidos nas provas bimestrais padronizadas, elaboradas pela Secretaria Municipal da Educação.

II. Para a aferição do desempenho anual do Professor e do Pedagogo de estabelecimentos de Educação Infantil também será utilizada a metodologia do Índice GUIA, adaptada à situação da Educação Infantil.

III. O Professor e o Pedagogo terão assegurados o pleno e prévio conhecimento das metodologias utilizadas para a avaliação do seu desempenho, devendo-se consignar que no caso da aplicação do antes mencionado Índice GUIA, tanto o Professor quanto o Pedagogo avaliam-se a si próprios, ao tempo em que são avaliados e, por sua vez, também avaliam os seus próprios avaliadores.

Parágrafo Único - O prêmio por produtividade poderá ser pago ao servidor em uma ou em até o máximo de duas parcelas, sempre no intervalo de tempo transcorrido de dezembro a fevereiro, vez que em dezembro a Prefeitura Municipal realiza o pagamento do 13º salário e do terço de férias do pessoal do magistério municipal.

Art. 28 - O prêmio por produtividade a que se referem os arts. 26 e 27 desta Lei deverá ser concedido e produzir os efeitos prometidos de ganho pecuniário anual, observada a seguinte escala de notas, de 0,0 a 10,0, utilizada para a avaliação do desempenho do Professor e do Pedagogo:

- a) De 6,5 a menor do que 7,0: prêmio de 70% incidentes sobre o valor do piso salarial praticado para cada categoria profissional citada, no Município;
- b) De 7,0 a menor do que 8,0: prêmio de 80% incidentes sobre o valor do piso salarial praticado para cada categoria profissional citada, no Município;
- c) De 8,0 a menor do que 9,0: prêmio de 90% incidentes sobre o valor do piso salarial praticado para cada categoria profissional citada, no Município;
- d) De 9,0 a 10,0: prêmio de 100% incidentes sobre o valor do piso salarial praticado para cada categoria profissional citada, no Município.

Parágrafo 1º - A Professora ou a Pedagoga no gozo da licença-maternidade terá o direito de receber o prêmio por produtividade correspondente à nota alcançada, proporcionalmente ao número de meses do ano letivo efetivamente por ela trabalhados na escola.

Parágrafo 2º - Aos servidores contemplados por este Plano de Carreira que não atuem nas escolas, e que estejam prestando serviço em outras unidades da Secretaria de Educação, terá o direito de receber o prêmio por produtividade correspondente à nota alcançada, proporcionalmente à média das notas de todas as escolas municipais.

Art. 29 - As faltas não justificáveis ou injustificadas do servidor ao trabalho no turno ou dia durante o ano; ou a falta do Professor ou Pedagogo às sessões semanais de Atividades Complementares (ACs) na escola durante o ano acarretarão, automaticamente, no desconto de 10% (dez por cento), por falta, do valor do prêmio por produtividade a que faria jus, segundo o seu desempenho aferido conforme a escala de notas descrita no art. 28, *caput*, desta Lei.

Parágrafo 1º - As faltas não justificáveis ou injustificadas de Secretário Escolar, Inspetor



de Aluno, Monitor de Creche e Monitor de Ensino Especial ao trabalho no turno ou dia durante o ano na escola acarretarão, automaticamente, no desconto de 10% (dez por cento), por falta, do valor do prêmio por produtividade a que faria jus, segundo seu desempenho aferido conforme a escala de notas descrito no art. 28 desta Lei.

Parágrafo 2º - As faltas não justificáveis ou injustificadas dos servidores que estejam prestando serviço em outras unidades da Secretaria de Educação ao trabalho no turno ou dia durante o ano acarretarão, automaticamente, no desconto de 10% (dez por cento), por falta, do valor do prêmio por produtividade a que faria jus, segundo seu desempenho aferido conforme a escala de notas descrito no art. 28 desta Lei.

CAPÍTULO VI **DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

SEÇÃO I **DO INGRESSO**

Art. 30 - Os cargos do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino com denominação estabelecida na Descrição de Cargos, da presente Lei, são acessíveis aos brasileiros natos ou naturalizados, que preencham os requisitos fixados em Lei, estabelecido que o ingresso na carreira se dará na classe inicial, sem admissibilidade de exceção.

Parágrafo 1º - Integram a descrição de cargo, como referido neste artigo: a Descrição Sumária; as Responsabilidades ou Incumbências ou Atribuições Comuns e por Área de Qualificação; os Pré-Requisitos de Escolaridade e a Formação Profissional para ingresso no cargo pretendido.

Parágrafo 2º - A admissão ao cargo de Secretário Escolar será efetuada através de exame classificatório de prova e de redação, na primeira etapa, seguindo-se a etapa determinante, seletiva, mediante demonstração prática, diante de uma banca examinadora, do domínio das habilidades necessárias para o exercício do cargo, descritas no Edital de concurso.

Parágrafo 3º - A admissão ao cargo de Professor e ao cargo de Pedagogo dar-se-á, observadas as especificidades de cada caso, através de exame classificatório de provas, de redação e de títulos, na primeira etapa, seguindo-se a etapa determinante, seletiva:

a) No caso do Professor, a etapa seletiva deverá consistir de uma aula prática, com o assunto ou tema escolhido pelo procedimento de sorteio de ponto, complementada com arguição por banca examinadora externa;

b) No caso do Pedagogo, o candidato deverá ser arguido por banca examinadora sobre os assuntos constantes das competências ou atribuições inerentes ao cargo, assim como sobre a sua experiência profissional na área.

Parágrafo 4º - A admissão ao cargo de Monitor de Creche Municipal e ao cargo de Monitor de Ensino Especial dar-se-á através de exame classificatório de prova e de redação, na primeira etapa, seguindo-se a etapa determinante, seletiva, mediante uma demonstração prática sobre assunto ou tema escolhido pelo procedimento de sorteio de ponto, complementada com arguição por banca examinadora interna.

Parágrafo 5º - A admissão ao cargo de Inspetor de Alunos dar-se-á através de exame classificatório de prova e de redação, na primeira etapa, seguindo-se a etapa determinante,



seletiva, mediante uma demonstração prática sobre assunto, complementada com arguição por banca examinadora interna.

Art. 31 - Cada edição de concurso público terá a sua normatização estabelecida em Edital próprio.

Art. 32 - Concluído o concurso e homologados os seus resultados, terão direito subjetivo à nomeação os candidatos que tenham sido aprovados, dentro do limite de vagas dos cargos estabelecidos em edital e obedecida à ordem de classificação no processo seletivo descrito nesta Lei, ficando os demais candidatos aprovados mantidos no cadastro de reserva de concursados.

Parágrafo Único - Nos casos de substituição eventual ou temporária de Professor, de Pedagogo, de Monitor de Creche Municipal, de Monitor de Ensino Especial, de Inspetor de Alunos e de Secretária Escolar, fica a Secretaria obrigada a chamar, para o exercício da função em caráter temporário, os concursados melhor posicionados, segundo a ordem de classificação constante do cadastro de reserva de concursados.

Art. 33 - Em caso de vacância, os cargos deverão ser supridos por Concurso Público, que terá validade de 02 (dois) anos, sem prorrogação.

Art. 34 - É assegurado às pessoas com deficiência física o direito a inscreverem-se em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência, reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no certame seletivo.

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 35 - O estágio probatório é o período de 03 (três) anos de efetivo exercício, a contar da data de seu início, durante o qual o ocupante é consecutivamente avaliado para atingir a estabilidade no cargo para o qual foi nomeado, sem a aplicação dos benefícios da progressão funcional previstos no Plano de Carreira.

Parágrafo 1º - O estágio probatório ficará suspenso na hipótese das seguintes licenças:

- I. Por motivo de doença em pessoa na família primária;
- II. Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

Parágrafo 2º - O estágio probatório e a contagem de tempo correspondente serão retomados a partir do término das licenças especificadas no parágrafo primeiro.

Parágrafo 3º - Durante o estágio probatório, o ocupante de cargo do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal de Educação será submetido sistematicamente a avaliações periódicas de desempenho, com registros conclusivos semestrais, assegurado ao Município, a qualquer intervalo de tempo, a sua dispensa por insuficiência de desempenho com fundamento, documentado, em procedimento de avaliação do desempenho efetuada no término de qualquer semestre letivo, ou em virtude de descumprimento das obrigações funcionais, ou por cometimento



de falta grave, mediante registro por escrito, assegurado o pleno direito de defesa do servidor.

Parágrafo 4º - Cabe à Secretaria Municipal da Educação garantir os meios necessários para o acompanhamento e a avaliação do desempenho dos seus servidores em estágio probatório.

Parágrafo 5º - Os procedimentos de avaliação serão estabelecidos de forma padronizada e comparável pela Secretaria e efetuados em cada escola sob a responsabilidade conjunta do Pedagogo e do Diretor Escolar.

Parágrafo 6º - O ocupante de cargo do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal de Educação, em estágio probatório, deverá ser submetido também às demais avaliações de desempenho previstas nesta Lei, aplicáveis aos servidores efetivos, para efeito de concessão de vantagens.

Parágrafo 7º - O ocupante de cargo do quadro de pessoal permanente da Secretaria de Educação em estágio probatório, para ser avaliado deverá cumprir o período determinado em sua função em uma unidade escolar.

SEÇÃO III **DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA**

Art. 36 - O processo de desenvolvimento na Carreira ocorrerá, conforme condições oferecidas aos servidores, mediante:

- I. Elaboração e realização de plano de qualificação profissional;
- II. Estruturação e aplicação de um sistema de avaliação processual continuada, realizada ao longo de cada ano letivo, com terminalidade bianual para os fins da progressão horizontal, e com terminalidade anual para os fins da concessão do prêmio por produtividade;
- III. Estruturação e funcionamento de um sistema de acompanhamento de pessoal que assessoro permanentemente os dirigentes escolares na gestão de seus recursos humanos.

Parágrafo 1º - A avaliação de desempenho a que se refere o inciso II deve ser compreendida como um processo global e permanente de análise do desempenho do profissional e como processo de formação em que o servidor tenha a oportunidade de analisar e de ter analisadas as suas práticas, percebendo suas fortalezas e fraquezas, assim como as oportunidades, e assim visualizar e realizar o seu percurso de progresso profissional.

Parágrafo 2º - A avaliação será norteadas pelos seguintes princípios:

I. Participação: a avaliação deve ser em todos os níveis, tanto do sistema e do estabelecimento de ensino, como um todo, quanto do servidor, com a participação direta do avaliado (auto-avaliação), sendo efetuada sob a supervisão, em cada escola, do Diretor do estabelecimento de ensino e sob a coordenação geral da Secretaria Municipal de Educação;

II. Universalidade: todos os componentes de cada um dos Grupos Ocupacionais descritos nesta Lei devem ser avaliados;



III. Objetividade: a metodologia utilizada nas avaliações deverá conter e deixar claros os indicadores utilizados, as escalas de medida e os procedimentos avaliativos;

IV. Transparência: o resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos seus avaliadores com vistas à superação das dificuldades em cada edição da avaliação, assegurado o pleno e prévio conhecimento da metodologia aplicada;

V. Reciprocidade e transitividade da avaliação: consequência da avaliação do pessoal do magistério e da equipe gestora escolar, a nota média dos estabelecimentos de ensino obtida ao final de cada ano letivo, apurada com base nas avaliações do desempenho dos docentes e dos gestores escolares, será a nota alcançada pela Secretaria Municipal da Educação, também objeto de avaliação periódica.

Art. 37 - O desenvolvimento na Carreira dos servidores componentes dos Grupos Ocupacionais criados na presente Lei ocorrerá através de Progressão Vertical, da Progressão Horizontal e por Tempo de Serviço.

Parágrafo Único - A Progressão Vertical de que trata o *caput* deste artigo contemplará os profissionais de todos os grupos ocupacionais, observado o seguinte:

- a) Grupo Ocupacional Magistério e/ou Magistério e Gestão Escolar: Progressão Vertical nos Níveis I, II, III e IV;
- b) Grupo Ocupacional Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos: Progressão Vertical nos Níveis I e II;
- c) Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e Monitoria de Ensino Especial: Progressão Vertical nos Níveis I e II.

Art. 38 - A Progressão Vertical na Carreira é a passagem de um Nível para outro, mediante a elevação da escolaridade básica ou devido à obtenção de titulação acadêmica na área específica ou em área de conhecimento afim, com as especificidades dos cargos de cada Grupo Ocupacional, e ocorrerá na forma do disposto nesta Lei.

Parágrafo 1º - Os cursos de pós-graduação "*lato sensu*" e "*stricto sensu*", assim como os de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei somente serão considerados para a concessão de progressão funcional se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes, e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

Parágrafo 2º - A progressão segundo o nível ou a escolaridade, qualificação técnica ou a titulação acadêmica do ocupante de cargo será efetivada mediante requerimento do servidor, com a apresentação de certificado ou diploma devidamente instruído, entregue no prazo previsto no parágrafo abaixo.

Parágrafo 3º - Anualmente a Secretaria Municipal da Educação abrirá inscrições para a progressão funcional por avanço vertical, obedecendo aos seguintes critérios:

- a) Requerimento até 60 (sessenta) dias antes do término do ano letivo;
- b) Julgamento com publicação de lista classificatória - mês de janeiro;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- c) Recurso – primeira quinzena de fevereiro de cada ano;
- d) Concessão – mês de março de cada ano.

Parágrafo 4º - O Professor e o Pedagogo com acumulação de cargos prevista em Lei poderá usar a nova habilitação/titulação em ambos os cargos, obedecidos os critérios estabelecidos neste artigo e nos demais artigos pertinentes desta Lei.

Parágrafo 5º - A progressão somente será concedida para o servidor que comprove o efetivo exercício das atividades correspondentes ao cargo que ocupa.

Art. 39 - A Progressão Horizontal na Carreira é a passagem dos ocupantes dos cargos de um Grupo Ocupacional de uma Classe para outra, e ocorrerá mediante a combinação de critérios e de procedimentos específicos de avaliação de desempenho, conforme regulação da Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo Único - Para os Servidores que estejam em estágio probatório a primeira progressão ocorrerá após o cumprimento do mesmo, observados os prazos estabelecidos nesta Lei.

Art. 40 - A Progressão Horizontal é a aquisição pelos ocupantes dos cargos de um Grupo Ocupacional de uma progressão salarial determinada por um percentual, por biênio, incidente sobre o salário-base ou o piso salarial correspondente ao cargo, variável conforme o desempenho e a correspondente escala de medida do desempenho aplicada a cada caso.

Parágrafo 1º. Para os cargos de Professor e de Pedagogo o benefício da Progressão Horizontal somente será efetuado mediante a comprovação de (a):

a) Participação do servidor em pelo menos 85% (oitenta e cinco por cento) das sessões programadas de Atividades Complementares (ACs) semanais ou extra-classe realizadas na escola, ao longo de cada biênio;

b) Além da acima mencionada participação, a verificação de que o servidor desenvolveu, finalizou e aplicou os produtos (por exemplo, os planejamentos semanais de aulas ou os planejamentos semanais de atividades do Pedagogo) por ele elaborados ou elaborados em grupo ou equipe.

Parágrafo 2º - Para os cargos de Carreira de Monitor de Creche Municipal e de Monitor de Ensino Especial, o benefício da Progressão Horizontal somente será efetuado mediante a realização das atividades semanais previstas e o seu registro em protocolo-padrão.

Parágrafo 3º - Para os cargos de Carreira de Secretário Escolar, Inspetor de Alunos, Monitor de Ensino Especial e de Monitor de Creche, do Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e de Inspeção de Alunos e do Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e Monitoria de Ensino Especial, o benefício da Progressão Horizontal somente será concedido mediante a avaliação do desempenho efetuada de acordo com os respectivos protocolos ou instrumentos avaliativos elaborados e estabelecidos pela Secretaria Municipal da Educação.

Art. 41 - Para os fins desta Lei, a Progressão por Tempo de Serviço será quinquenal (de cinco em cinco anos), concedida mediante a incorporação ao piso salarial de cada categoria de servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação de um



percentual fixo, invariável e único de 3% (três por cento) por quinquênio.

Parágrafo Único - Sem prejuízo do benefício anteriormente adquirido e incorporado ao vencimento do servidor, a contar da promulgação desta Lei fica extinto o pagamento automático por tempo de serviço, a cada período de 02 (dois) anos, o chamado biênio, garantidos os direitos ao biênio na Lei anterior até o decurso de prazo de sua consecução, observado o artigo 8º, inciso II, desta Lei.

CAPÍTULO VII DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 42 - A qualificação profissional dos servidores da Secretaria Municipal da Educação deverá ocorrer, nos casos do Professor, do Pedagogo, do Monitor de Creche Municipal e do Monitor de Ensino Especial, primordialmente na própria escola.

Parágrafo 1º - No caso do Professor, a formação continuada ocorrerá durante a jornada de trabalho semanal remunerada de atividades extra-classe, denominada de Atividades Complementares (ACs), e, complementarmente, fora da escola, nos casos de cursos e de seminários de formação continuada organizados pela Secretaria Municipal da Educação.

Parágrafo 2º - No caso do Pedagogo, sendo, de ofício, o responsável intelectual e gerencial pela formulação, proposição e execução dos módulos semanais de formação continuada (ACs) dos professores, compreende-se que o exercício regular de suas atividades profissionais contém a atividade de formação continuada, uma vez que a realização das ACs envolve trocas culturais com os docentes, a pesquisa e a consulta sistemática a novas fontes de informações (internet, sites, publicações especializadas aplicadas à educação), o planejamento de atividades e sua aplicação, assim como a verificação dos impactos das ACs nas salas de aulas e na aprendizagem dos alunos.

Parágrafo 3º - Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inseri-lo na estrutura de organização da Secretaria Municipal de Educação e da Administração Pública.

Art. 43 - O processo de Qualificação Profissional ocorrerá por iniciativa do Município, através da Secretaria Municipal da Educação, segundo proposta técnica própria, ou mediante convênio com instituições formadoras externas, ou através de interação com outros órgãos da administração municipal, cabendo ao Município atender prioritariamente, como partes componentes de um Programa de Desenvolvimento e Formação:

I. Ação de Integração à Administração Pública, aplicada a todos os servidores nomeados e integrantes do Quadro, para informar sobre a estrutura e organização da Administração Pública da Secretaria Municipal de Educação, dos direitos e deveres definidos na legislação municipal e sobre este Plano de Carreira, o Plano Municipal de Educação, o Plano Nacional de Educação e as políticas públicas e os programas implementados pela Secretaria;

II. Ação de Capacitação, aplicada aos servidores para incorporação de novos conhecimentos e habilidades, decorrentes de inovações tecnológicas ou de alteração da legislação, normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

III. Ação de Aperfeiçoamento, aplicada aos servidores com a finalidade de incorporação de conhecimentos complementares, de natureza especializada, relacionados ao exercício ou desempenho do cargo ou função, podendo constar de cursos regulares, seminários, palestras, simpósios, congressos e outros eventos similares;

IV. Ação de Desenvolvimento Gerencial, destinada aos ocupantes de cargos de direção, gerência, assessoria e chefia, para habilitar os servidores ao desempenho eficiente das atribuições administrativas inerentes ao cargo ou função.

CAPÍTULO VIII DA REMUNERAÇÃO

SEÇÃO I DO PLANO DE VENCIMENTOS

Art. 44 - Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício instituído nesta Lei, que compreende o vencimento.

Art. 45 - Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, correspondente à natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação.

Art. 46 - Aos ocupantes do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação atribuem-se vencimentos, sendo considerado, no início da carreira, o princípio de igual remuneração para igual habilitação e, para os fins de progressão funcional, a verificação e a valorização da titulação e, preponderantemente, a verificação e a valorização do desempenho nas funções inerentes aos cargos, admitida, portanto, a diferenciação de remuneração segundo o desempenho ou o mérito em um contexto institucional de garantia de igualdade de oportunidades de desenvolvimento profissional para todos.

Art. 47 - A estrutura de vencimentos do Quadro de Pessoal Permanente da Rede Pública Municipal de Ensino compõe o Anexo III desta Lei.

SEÇÃO II DAS VANTAGENS

Art. 48 - Estão previstas vantagens para as atividades exercidas por ocupantes de cargos, pertencentes ao Quadro da Secretaria Municipal da Educação, especificadas a seguir:

I - Gratificação: aos docentes que lecionam e aos pedagogos em exercício em unidade escolar de localidade rural, será concedida a gratificação de 5%, calculada sobre o valor do piso salarial vigente, se e somente se o servidor comprovar pontualidade e assiduidade no serviço e estiver exercendo sua atividade em escola distante pelo menos 20 km da sua residência, estabelecido que a gratificação de que trata este inciso terá natureza indenizatória, não podendo ser incorporada ao salário.

II - Promoção funcional compensatória:



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

a) Ao Professor ou ao Pedagogo efetivo no exercício do cargo de Diretor e Gestor Escolar, para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício do cargo de Direção será assegurada a progressão de uma classe na escala da progressão horizontal, se e somente se a Escola cumprir as metas de desempenho acadêmico dos seus alunos estabelecidas no "Compromisso de Gestão" pactuado entre a Secretaria Municipal da Educação e o estabelecimento de ensino e sua avaliação individual, observado o § 2º do art. 19 desta Lei.

a) Ao Professor ou ao Pedagogo no exercício do cargo de Diretor e Gestor Escolar, para cada ano de efetivo exercício do cargo de Direção será assegurada a concessão do prêmio por produtividade, conforme os arts. 26 e 28 desta Lei, tendo sua nota vinculada onde o mesmo exerce suas atividades laborais;

b) Ao Professor ou ao Pedagogo efetivo no exercício do cargo de Secretário Municipal da Educação, fica assegurada a progressão de uma classe a cada 02 (dois) anos na escala de progressão horizontal, prevista no § 2 do art. 19 esta Lei, tendo sua nota vinculada à média de todas as escolas da Educação Infantil e do Ensino Fundamental;

c) Ao Professor e ao Pedagogo no exercício dos cargos de Subsecretário, de Coordenador, ou no exercício de função técnico-pedagógica e técnica ou de planejamento e de suporte operacional ao desenvolvimento do ensino, com designação na Secretaria Municipal da Educação, a cada dois anos de efetivo exercício dos cargos acima mencionados fica assegurada a progressão de uma classe na escala de progressão horizontal, prevista no § 2º do artigo 19 desta Lei, tendo sua nota vinculada à média de todas as Escolas da Educação Infantil e do Ensino Fundamental;

d) Ao Professor e ao Pedagogo no exercício dos cargos de Subsecretário, de Coordenador, ou no exercício de função técnico-pedagógica e técnica ou de planejamento e de suporte operacional ao desenvolvimento do ensino, com designação na Secretaria Municipal da Educação, será assegurado a cada ano de efetivo exercício do cargo, a concessão do prêmio por produtividade, conforme os arts. 26 e 28 desta Lei, tendo sua nota vinculada à média de todas as Escolas da Educação Infantil e do Ensino Fundamental.

Art. 49 - Fica instituída a gratificação mensal de 15% (quinze por cento) ao Professor para os fins de incentivo à docência e pela participação nas ACs, incidentes sobre o valor do piso salarial do Professor de Educação Básica vigente no Município.

Parágrafo 1º- A falta injustificada ou não justificável a uma única aula ou a uma sessão semanal de Atividades Complementares (ACs) durante o mês acarretará, nesse mês, o não recebimento da gratificação de que trata o caput deste artigo.

Parágrafo 2º- Os professores que não estiverem no exercício da docência, por requisição ou convite da Secretaria Municipal de Educação, farão jus à gratificação referida no caput do artigo 49, desde que reúna os mesmos requisitos do parágrafo primeiro deste artigo.

Art. 50 - Fica instituída a gratificação de 15% (quinze por cento) ao Pedagogo, incidente sobre o valor do piso salarial do Pedagogo vigente no Município, pela assistência e observação técnico-pedagógica, com registro por escrito, das aulas dos professores que mensalmente lhe incumbe assistir e avaliar, assim como pela participação semanal nas ACs, na escola.



Parágrafo 1º - A falta injustificada ou não justificável ao trabalho em um único turno, em um único dia no mês, ou a falta a uma sessão semanal de Atividades Complementares (ACs) acarretará, nesse mês o não recebimento da gratificação a que faria jus de que trata o *caput* deste artigo.

Parágrafo 2º - Os pedagogos que não estiverem no exercício da docência, por requisição ou convite da Secretaria Municipal de Educação, farão jus à gratificação referida no *caput* do artigo 50, desde que reúna os mesmos requisitos do parágrafo primeiro deste artigo.

CAPÍTULO IX DO REGIME DE TRABALHO E DA EQUIVALÊNCIA DE FUNÇÕES

SEÇÃO I DO REGIME DE TRABALHO

Art. 51 - Considerando com razoabilidade que a Lei do Piso Nacional do Professor vincula o referido piso a uma jornada de trabalho obrigatória de 40:00 (quarenta) horas semanais, os Professores da rede pública municipal de ensino de Mariana que exercem atividades de docência com jornada de trabalho inferior ao estabelecido na legislação federal vinculatória, deverão enquadrar-se ao disposto no Inciso I, abaixo, deste artigo 51, situação que, doravante, estabelece o Padrão de jornada de trabalho desta rede municipal de ensino:

I - jornada de 27:00 (vinte e sete) horas-trabalho, sendo 2/3 (dois terços) ou 18:00 (dezoito) horas em sala de aula ou em interação de ensino-aprendizagem com alunos ou grupos de alunos, ficando as restantes 09:00 (nove) horas dedicadas ao cumprimento das chamadas horas-atividades ou Atividades Complementares (ACs), obrigatórias e remuneradas;

II - A jornada semanal acima descrita, de 27:00 (vinte e sete) horas-trabalho, passa a ser executada do modo abaixo disposto:

- a) 18:00 (dezoito) horas de trabalho semanais em sala de aula, com todos os alunos;
- b) 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas de trabalho extra-classe, na escola, dedicadas à participação nas Atividades Complementares (ACs);
- c) 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas de trabalho fora do ambiente escolar, em local da preferência do servidor, dedicadas às atividades afins com as suas incumbências profissionais.

III - As ACs mencionadas nos incisos I e II, acima, são as atividades extra-classe de estudo e pesquisa, entrevista com a coordenação pedagógica, planejamento semanal de aulas, correção de materiais, produção de materiais, atualização de cadernetas e de informações escolares, participação em seminários e em oficinas de formação continuada, preferencialmente em serviço, na escola, ou fora dela, sendo:

- a) 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas das 09:00 (nove) horas correspondentes ao terço da jornada semanal de trabalho escolar extra-classe remunerado, dedicadas à realização das atividades acima descritas, obrigatoriamente na escola;
- b) as demais 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas podem ser realizadas segundo as preferências do Professor, em casa, na escola ou em outro lugar, sendo esse tempo suficiente



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

para que o Professor assinale nas Cadernetas Escolares todos os registros referentes à vida acadêmica dos alunos, e para a correção de trabalhos e de provas.

IV - Na prática, do total de 27:00 (vinte e sete) horas semanais de trabalho do Professor, a jornada a ser cumprida presencialmente por ele na escola, a cada semana, totaliza 22h:30min (vinte e duas horas e trinta minutos) horas de trabalho escolar.

Parágrafo 1º - As horas-atividade correspondem ao percentual de 33,33% (trinta e três vírgula trinta e três por cento) ou um terço da jornada semanal de trabalho do Professor, na escola e fora dela, sendo a sua execução efetuada de acordo com a legislação vinculatória e as diretivas complementares da Secretaria Municipal da Educação, além de inscrita como uma meta organizacional pedagógica do Compromisso de Gestão anualmente firmado entre a Secretaria de Educação e cada estabelecimento integrante da rede municipal de ensino.

Parágrafo 2º - É obrigatória a participação nas ACs de todos os professores em efetiva regência de classe ou em exercício de professor-recuperador nas horas atividades, em dia e hora determinados pelo Diretor ou pelo Pedagogo da unidade escolar, sendo essas atividades coordenadas por este profissional.

Parágrafo 3º - A participação do Professor nas horas-atividade ou atividades complementares (ACs) corresponde ao cumprimento da parte não-letiva da jornada semanal obrigatória e remunerada de trabalho na escola, destinada ao estudo e à pesquisa, elaboração ou revisão dos planejamentos semanais de aulas, avaliação e registros sobre a aprendizagem dos alunos, orientação pedagógica e entrevistas individuais com o Pedagogo e/ou com o Diretor Escolar, seja para a análise dos resultados bimestrais acadêmicos dos seus alunos, seja para a aplicação do Índice GUIA ou outra razão relevante, confecção de itens ou de questões para a elaboração de testes ou provas, elaboração de questões de para-casa, correção dos produtos elaborados pelos alunos, elaboração de textos e de roteiros de estudos, e participação em seminários e em oficinas, conforme programação semanalmente formulada sob a responsabilidade do(s) Pedagogo(s) do estabelecimento de ensino.

Art. 52 - A jornada semanal de trabalho do Pedagogo é de 27:00 (vinte e sete) horas de trabalho, distribuídas em 25:00 (vinte e cinco) horas de trabalho na escola, e 02 (duas) horas de trabalho em atividades complementares, em casa ou lugar da sua preferência, destinadas ao estudo e à pesquisa, elaboração ou revisão dos planejamentos semanais de aulas, avaliação e registros sobre a aprendizagem dos alunos, preparo das orientações pedagógicas para as entrevistas que serão aplicadas com os professores, análise dos resultados acadêmicos bimestrais, aplicação do Índice GUIA e participação em seminários e em oficinas, conforme programação semanalmente formulada pela direção da escola e Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo 1º - O recesso escolar eventualmente concedido pela Secretaria Municipal de Educação ao Professor deverá ser integralmente extensivo ao Pedagogo.

Parágrafo 2º - A jornada semanal de 25 (vinte e cinco) horas-trabalho na escola, estabelecida por esta Lei, obrigação funcional do Pedagogo, deverá ser cumprida integralmente conforme horário de trabalho fixado pelo Diretor Escolar e aprovado pela Secretaria Municipal da Educação e comprovável mediante registro efetuado pelo Diretor, ou por delegação do Diretor, ou através de ponto eletrônico.

Parágrafo 3º - Para fins de adequação à jornada semanal estabelecida por este Plano, o



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

professor de Educação Infantil terá reduzida a sua jornada de A/C –Atividades Complementares – para duas horas semanais em razão de que deverá cumprir jornada semanal, dentro da sala de aula, de 22:30 horas (vinte e duas hora e trinta minutos).

Art. 53 - A jornada semanal de trabalho do Secretário Escolar, do Inspetor de Alunos, do Monitor de Creche Municipal e do Monitor de Ensino Especial é de 40:00 (quarenta) horas semanais, distribuídas em 08:00 (oito) horas de trabalho na escola por dia, em cada dia útil de cada mês do ano civil, exceto durante o período de férias regulamentares, observado, além das 08:00 (oito) horas de trabalho, o intervalo de pelo menos 01 (uma) hora para refeição.

Parágrafo 1º - O Secretário Escolar dispõe do direito de escolha para aderir ou não ao presente Plano de Carreira; a não adesão implica a permanência no plano anterior, caso em que estará sujeito à carga hora de 06 (seis) horas diárias, não incidindo em seus vencimentos nenhum dos efeitos desta Lei.

Parágrafo 2º - O recesso escolar eventualmente concedido pela Secretaria Municipal da Educação ao Professor não é extensivo ao Secretário Escolar e a nenhum dos demais servidores mencionados no caput deste artigo.

Parágrafo 3º - Ao Diretor Escolar compete fazer cumprir lealmente e sem exceção as jornadas legais e regulamentares de trabalho estabelecidas para os servidores, não sendo sua a prerrogativa de alterar esses padrões de organização e de funcionamento do sistema municipal de ensino.

Art. 54 - A jornada semanal de trabalho do Diretor e Gestor Escolar e Vice-Diretor e Sub-Gestor, ambos investidos em cargos em comissão, é de 40:00 (quarenta) horas semanais, distribuídas em 08:00 (oito) horas de trabalho diário na escola, exceto durante o período de férias regulamentares dos servidores.

Parágrafo Único - O recesso escolar eventualmente concedido pela Secretaria Municipal da Educação ao Professor não é extensivo ao Diretor e Gestor Escolar e Vice-Diretor e Sub-Gestor.

SEÇÃO II DA EQUIVALÊNCIA DE FUNÇÕES E DO VENCIMENTO BÁSICO

Art. 55 - Ficam extintos os cargos denominados de PEB I e PEB II e instituído o cargo de Professor de Educação Básica, doravante simplesmente PEB, e assim ficam suprimidas as anteriores hierarquizações funcionais antes verificadas entre os docentes, segundo o status, conforme o nível de ensino ao qual o professor encontrava-se adscrito, e, em decorrência, segundo o vencimento.

Art. 56. Para os fins desta Lei, doravante todos os professores efetivos com lotação em estabelecimento municipal de Educação Infantil, em escola municipal de Ensino Fundamental, nos Anos Iniciais (1º ao 5º ano), e em escola municipal de Ensino Fundamental, nos Anos Finais (6º ao 9º. ano), assim como aqueles que se encontram na docência na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, ou com atuação na modalidade de Educação Especial, ou em exercício nas escolas como Professor Recuperador, são ocupantes do cargo único de Professor de Educação



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Básica (PEB).

Parágrafo Único - O piso salarial do Professor de Educação Básica estabelecido pelo Município deverá ser único para todos os professores, independentemente do nível de ensino, da modalidade de ensino ou da forma de prestação do serviço de docência, em sala de aula ou em atividade de recuperação, ficando assim abolida qualquer hierarquização ou assimetria salarial originária.

Art. 57 - Para os fins desta Lei, a contar da sua promulgação, o piso salarial do Professor de Educação Básica (PEB) da rede municipal de ensino de Mariana fica fixado em **R\$ 2.750,00** (dois mil setecentos e cinquenta reais), correspondentes ao exercício pleno da jornada padrão de 27:00 (vinte e sete) horas semanais de trabalho, tal como estabelecida nesta Lei.

Art. 58 - Fica instituído o piso salarial do Pedagogo da rede municipal de ensino, fixado com valor idêntico ao do piso salarial do Professor de Educação Básica, de **R\$ 2.750,00** (dois mil setecentos e cinquenta reais), correspondentes ao exercício pleno de uma jornada semanal de 27:00 (vinte e sete) horas de trabalho, distribuídas em 25:00 (vinte e cinco horas) semanais de trabalho na escola e 02 (duas) horas de trabalho em atividades complementares, em casa.

Art. 59 - A concessão ao Professor de Educação Básica e ao Pedagogo da gratificação de 15% (quinze por cento) de que trata esta Lei, incidirá sobre o valor do piso salarial estabelecido nos artigos 57 e 58 desta Lei.

Parágrafo 1º - A gratificação mensal de 15% (quinze por cento) de que trata o artigo acima somente será concedida ao professor ou pedagogo quando, no mês de referência, o professor ministrar cem por cento das aulas previstas na sua programação de aulas estabelecidas pela escola, ou o pedagogo cumprir cem por cento da sua jornada mensal de trabalho, respeitadas as faltas justificadas.

Parágrafo 2º - O Professor e o Pedagogo em gozo de licença superior a três dias consecutivos ou alternados, concedida no interstício de um bimestre letivo, receberão, a título de gratificação referida no parágrafo acima, os valores proporcionais aos dias trabalhados no mês.

Art. 60 - Para os fins do disposto nos arts. 49 e 50 desta Lei, o registro por escrito e diário e a comunicação diária à Secretaria Municipal de Educação da pontualidade e da assiduidade do Professor e do Pedagogo será efetuado pelo Diretor e Gestor Escolar e Vice-Diretor e Sub-Gestor.

Parágrafo Único - O abono de falta ao trabalho ou o abono de atraso serão considerados faltas administrativas graves, passíveis de inquérito administrativo e de eventual demissão do responsável pela irregularidade, a bem do serviço público, respeitado o devido processo legal e a ampla defesa.

CAPÍTULO X DA DEMISSÃO POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO

Art. 61 - O servidor efetivo vinculado à Secretaria Municipal da Educação e componente de um dos Grupos Ocupacionais mencionados nesta Lei poderá ser demitido por insuficiência de



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

desempenho desde que, dispondo de oportunidades razoavelmente igualitárias e asseguradas de aperfeiçoamento ou de desenvolvimento profissional, e tendo recebido do Diretor Escolar e solidariamente do Pedagogo da escola orientação razoável e comprovável, venha a apresentar, no interstício de 05 (cinco) anos, duas avaliações anuais consecutivas de desempenho negativas ou, alternadamente, três avaliações anuais negativas.

I. O procedimento avaliativo assegura ao Professor, de modo dialógico e argumentativo, o amplo direito de defesa do seu ponto de vista, assim como a oportunidade para a refutação, com argumentos, de ponto de vista diferente do seu, quando apresentado pelos seus avaliadores.

II. O procedimento avaliativo garante ao Professor o pleno direito ao contraditório, sempre de modo dialógico e argumentativo.

Parágrafo 1º - Nos casos do Professor e do Pedagogo entende-se por oportunidades razoavelmente igualitárias asseguradas de aperfeiçoamento ou de desenvolvimento profissional a programação e a realização eficientes na escola, sob a coordenação do Pedagogo, das denominadas Atividades Complementares (ACs).

Parágrafo 2º - Nos casos do Secretário Escolar, do Inspetor de Alunos, do Monitor de Creche Municipal e do Monitor de Ensino Especial, entende-se por oportunidades razoavelmente igualitárias asseguradas de treinamento, ou de aperfeiçoamento ou de desenvolvimento profissional, a programação e a realização eficientes de treinamentos técnicos ou de cursos de aperfeiçoamento com duração de pelo menos 30:00 (trinta) horas presenciais anuais, programados e ministrados sob a supervisão da Secretaria Municipal da Educação, admitida a colaboração de terceiros.

Parágrafo 3º - Por orientação construtiva comprovável, entende-se a oportunidade proporcionada pelo Diretor ou pelo Pedagogo ao servidor na forma de uma crítica construtiva, seguida da apresentação de orientações, com o devido cuidado com a privacidade, porém com a condição de que o fato seja documentado por escrito e do registro constem as assinaturas de duas testemunhas da ocorrência.

CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 62 - Os integrantes dos quadros efetivos de Professor e de Pedagogo da rede pública municipal de ensino, estáveis, concursados, regulares e habilitados, optantes pelo enquadramento no que dispõe esta Lei, serão transferidos para o novo Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos como componentes do Grupo Ocupacional Magistério e Gestão Escolar, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo 1º - O Professor e o Pedagogo que, por escolha, não optarem pelo enquadramento neste Plano de Carreira, permanecerão como funcionalmente se encontravam anteriormente à promulgação desta Lei, passando a integrar o Quadro Suplementar da Secretaria Municipal da Educação, e, como tal, não podendo dispor dos novos benefícios estabelecidos nesta Lei.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Parágrafo 2º - Os professores e pedagogos que não optarem pelo enquadramento neste Plano de Carreira deverão, também, passar pelas mesmas avaliações de desempenho dos professores e pedagogos optantes pelo plano.

Art. 63 - As integrantes do anterior quadro efetivo de Monitora de Creche Municipal da rede pública municipal de ensino, estáveis, concursadas, regulares e habilitadas, optantes pelo enquadramento no que dispõe esta Lei, serão transferidas para o novo Plano de Carreira como componentes do Grupo Ocupacional de Monitoria de Creche Municipal e de Monitoria de Ensino Especial, obedecidos os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo Único - O Monitor de Creche Municipal e o Monitor de Ensino Especial que, por escolha, não optarem pelo enquadramento neste Plano de Carreira, terão assegurados os direitos da situação anterior em que foram admitidos e efetivados, e somente estes, passando a integrar o Quadro Suplementar da Secretaria, sem dispor dos novos benefícios constantes desta Lei.

Art. 64 - Os integrantes do quadro efetivo de Secretário Escolar e de Inspetor de Alunos, estáveis, concursados, regulares e habilitados, serão transferidos para o novo Plano de Carreira estabelecido por esta Lei, mediante enquadramento, obedecidos os critérios e os condicionantes por ela fixados.

Parágrafo 1º - O Secretário Escolar optante pelo enquadramento no presente Plano de Carreira passará a cumprir jornada diária de trabalho de 40:00 (quarenta) horas semanais na escola, distribuídas em 08:00 (oito) horas de trabalho diário.

Parágrafo 2º - O Secretário Escolar, optante pelo enquadramento no presente Plano de Carreira, com jornada diária de trabalho de 40:00 (quarenta) horas semanais na escola, distribuídas em 08:00 (oito) horas de trabalho diário, passará a receber o novo piso salarial do cargo, consistente de um acréscimo monetário de 25% (vinte e cinco por cento) incidentes sobre o valor vigente do piso salarial do cargo de Secretário Escolar correspondente à jornada semanal de 30:00 (trinta) horas.

Parágrafo 3º - O Secretário Escolar que não optar pelo enquadramento neste Plano de Carreira passará a integrar o Quadro Suplementar da Secretaria Municipal de Educação, sem dispor dos novos benefícios assegurados nesta Lei.

Parágrafo 4º - O Inspetor de Alunos que não optar pelo enquadramento neste Plano de Carreira, permanecerá na situação anterior, como integrante do Quadro Suplementar da Secretaria Municipal de Educação, sem dispor dos novos benefícios assegurados nesta Lei.

Art. 65 - O enquadramento do servidor ao Plano de Carreira estabelecido por esta Lei dar-se-á, em todos os casos e invariavelmente, na letra A da escala da progressão horizontal, independentemente do tempo de serviço ou da habilitação.

Art. 66 - Os servidores vinculados à estrutura funcional da Secretaria Municipal da Educação que optarem pela permanência na situação funcional vigente até a data de promulgação desta Lei, passarão a integrar o Quadro Suplementar desta Secretaria, assegurados os mesmos direitos que a legislação precedente lhes garante.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Parágrafo Único - A verificação periódica do desempenho dos demais servidores da estrutura da Secretaria Municipal da Educação e optantes pelo enquadramento no Quadro Suplementar desta Secretaria, dar-se-á com base nas metodologias estabelecidas por esta Secretaria.

Art. 67 - Os servidores que à época da implantação deste Plano de Carreira se encontram em licença para tratamento ou em licença de interesse particular serão enquadrados por ocasião da reassunção, desde que atendam os requisitos.

Art. 68 - O professor admitido em concurso público para a função de docente (PEB) com formação de Ensino Médio terá direito a receber o piso nacional do professor.

Parágrafo 1º. Ao concluir o curso superior, com licenciatura plena, automaticamente passará a receber o piso salarial municipal do magistério de Mariana estabelecido por esta Lei, caso faça a opção por este plano de Carreira.

Parágrafo 2º. O Professor que se encontrar na situação funcional descrita no *caput* deste artigo terá assegurado o direito à Progressão Horizontal e à Progressão Vertical, incidentes sobre o valor monetário do piso salarial nacional do professor.

Artigo 69 - Para os fins de conciliação dos prazos de percepção dos biênios e quinquênios a serem integralizados aos salários dos servidores da educação, tendo em conta a Lei Complementar 06/2001 e a novel lei - serão observados os seguintes critérios:

- a) Para os biênios e quinquênios que, por mais da metade do tempo, se verificarem antes da vigência desta lei, receberá o servidor os respectivos percentuais referidos na Lei Complementar 06/2001.
- b) Para os biênios e quinquênios que, por mais da metade do tempo, se verificarem após a vigência desta lei, receberá o servidor os percentuais nesta referidos, observados os requisitos por ela estabelecidos.

Art. 70 - Os servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação que se encontram à disposição de outros órgãos, com ou sem ônus, para aderir ao Plano de Carreira, deverão retornar imediatamente ao exercício de seus cargos de origem, devendo ser enquadrados nos termos desta Lei.

Art. 71 - O servidor que, ao ser enquadrado, sentir-se prejudicado poderá requerer reavaliação junto à Comissão de Enquadramento, dentro de um prazo de 120 (cento e vinte dias) dias a contar da data do enquadramento efetuado.

Art. 72 - Será constituída Comissão para proceder e acompanhar o processo de enquadramento, composta de 03 (três) membros, sendo 01 (um) indicado pelo Secretário da Administração e 02 (dois) designados pela Secretária Municipal da Educação, que entre estes últimos designará o presidente da Comissão.

Art. 73 - A partir da data da promulgação desta Lei, o servidor que por ela optar, terá 60 (sessenta) dias para aderir ao presente Plano, sob pena de, não o fazendo, só fazê-lo em dezembro



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

de 2015. A partir de 01 de janeiro de 2016, a cada biênio a data manter-se-á inalterada para fins de adesão ao Plano de Carreira, sempre no mês de Dezembro antecedente ao ano da adesão.

SEÇÃO II
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 74 - O novo Plano de Carreira será implantado de acordo com as normas estabelecidas nesta Lei.

Art. 75 - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

Art. 76 - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação. Revogam-se as disposições em contrário.

MANDO, portanto, a todos a quem o conhecimento e execução desta Lei pertencer, que a cumpram e a façam cumprir, tão inteiramente como nela se contém.

Mariana, 29 de abril de 2014


Celso Cota Neto
Prefeito Municipal



ANEXO I
DAS ATRIBUIÇÕES REFERENTES A CADA CARGO

1) Professor:

I. O exercício concomitante dos seguintes módulos de trabalho:

Módulo 01 (um): regência efetiva de atividades, área de estudo ou disciplina;

Módulo 02 (dois): elaboração de programas e planos de trabalho, controle e avaliação do rendimento escolar,

II. Recuperação dos alunos, reuniões, auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação, no âmbito da escola, para aprimoramento tanto do processo ensino-aprendizagem, como da ação educacional e participação ativa na vida comunitária da escola;

III. Planejar aulas e desenvolver coletivamente atividades e projetos pedagógicos;

IV. Ministras aulas, promovendo o processo de ensino/aprendizagem;

V. Exercer atividades de coordenação pedagógica; participar da avaliação do rendimento escolar;

VI. Atender às dificuldades de aprendizagem do aluno, inclusive dos alunos portadores de deficiência;

VII. Participar de reuniões pedagógicas;

VIII. Participar de cursos de atualização e/ou aperfeiçoamento programados pela secretaria Municipal de Educação;

IX. Participar de atividades escolares que envolvam a comunidade;

X. Elaborar relatórios;

XI. Promover a participação dos pais e responsáveis pelos alunos sobre o processo de aprendizagem;

XII. Elaborar e executar projetos de pesquisa sobre o ensino municipal;

XIII. Participar de programas de avaliação escolar ou institucional;

XIV. Realizar outras tarefas correlatas que lhe forem designadas.



1.1) Professor recuperador:

- I. Substituir, eventualmente, em sala de aula, professores ausentes,
- II. Auxiliar na recuperação de alunos, nas demais situações.

2) Pedagogo.

- I. Realizar tarefas inerentes à profissão, tais como planejar, orientar, decidir, escolher formas de ensino e material didático apropriado aos programas de ensino que se pretende atingir;
- II. Promover cursos de aperfeiçoamento para os professores municipais, supervisionar o ensino, verificando sua adequação às determinações pedagógicas e aos padrões curriculares,
- III. Supervisionar programas de caráter cívico, cultural, artístico e esportivo;
- IV. Orientar os trabalhos de secretaria de escola visando à correta apresentação dos planos de curso e disciplina, lançamento de notas, preenchimento de diários e históricos escolares e documentação escolar pertinente à vida escolar do educando,
- V. Propor programas de formação continuada para docentes, instruir na composição do projeto político-pedagógico da unidade de ensino,
- VI. Acompanhar a execução e implementação dos planos municipais de educação,
- VII. Trabalhar individualmente ou em grupo na orientação, o aconselhamento e o encaminhamento de alunos em sua formação geral.
- VIII. Cooperar com as atividades docentes,
- IX. Supervisionar o processo didático em seu triplice aspecto de planejamento, controle e avaliação,
- X. Outras atividades correlatas.

3) Secretário (a) Escolar:

- I. Fazer matrícula, preparar cadastro de alunos, arquivar documentação,
- II. Elaborar relatórios administrativos,
- III. Realizar outras tarefas correlatas que lhe forem solicitadas.

4) Inspetor de Alunos:

- I. Auxiliar na manutenção da ordem e disciplina dos alunos dentro do recinto da escola;
- II. Coordenar a entrada e saída dos alunos;
- III. Evitar, na medida do possível que os alunos falem às aulas e fiquem pelos corredores e pátios das escolas, levando à direção da escola qualquer fato ou atitude suspeita em relação aos alunos; evitar discussões e brigas entre os alunos;



IV. Fiscalizar e coibir sem violência o uso de drogas e armas no ambiente escolar.

5) Monitora de Creche Municipal:

I. Apoiar o professor no desenvolvimento das atividades, contribuindo para o processo de aprendizagem das crianças. A razão de ser do seu trabalho é a criança e a sua função é essencial na creche, uma vez que é o monitor quem passa mais tempo com a criança. Dessa forma, compete ao monitor:

II.Receber todas as crianças de forma positiva, conhecê-las e chamá-las pelo seu nome desde o início;

III.Ter a preocupação de formar-se, informar-se, participar de reuniões, capacitações e realizar as atividades previstas;

IV.Cuidar do bem estar físico e mental das crianças, ser lúdico e criativo;

V.Manter bom relacionamento com os membros da equipe, crianças e responsáveis pelas crianças;

VI.Comportar-se igualmente com todas as crianças;

VII.Perceber a evolução emocional, social e cognitiva da criança;

VIII.Participar ativamente dos eventos;

IX.Respeitar o regulamento interno da creche e promover um trabalho de qualidade.

X.Cuidar da higiene e da alimentação: trocar fraldas, dar banho, lavar as mãos para as refeições, escovar dentes, dar as refeições etc.

6) Monitor de Ensino Especial:

I. Colaborar com o Professor Titular nas atividades relacionadas à formação de crianças e adolescentes com necessidades especiais entre elas:

II. Acompanhar e assistir as aulas;

III. Contribuir para o desenvolvimento de atividades e Projetos pedagógicos; oficinas de artes, trabalhos manuais e atividades físicas promovendo o processo de ensino/aprendizagem; autoconhecimento, coordenação motora, relações humanas e sociais entre os alunos e professores;

IV. Exercer atividades de assistência na coordenação pedagógica de alunos com necessidades especiais, inclusive assistindo-os em suas necessidades básicas de higiene, alimentação e locomoção; participar da avaliação do rendimento escolar;

V. Atender às dificuldades de aprendizagem do aluno, auxiliando-os nas tarefas escolares;

VI. Participar de reuniões pedagógicas com pais e professores;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

VII. Participar de cursos de atualização e/ou aperfeiçoamento programados pela Secretaria Municipal de Educação, por si ou por convênios com outras entidades;

VIII. Participar de atividades escolares que envolvam a comunidade;

IX. Auxiliar na promoção de atividades que visem à participação dos pais e responsáveis pelos alunos sobre o processo de aprendizagem, desenvolvimento humano e social;

X. Acompanhar e assistir a elaboração e execução de projetos de pesquisa sobre o ensino municipal para crianças e adolescentes com necessidades especiais;

XI. Participar de programas de avaliação escolar ou institucional; acompanhar visitas externas, excursões e exposições de trabalhos, apresentações artísticas e outras atividades realizadas pelos alunos fora do ambiente escolar;

XII. Realizar outras tarefas correlatas que lhe forem designadas.

8) Diretor Escolar e vice-diretor:

I. Representar o estabelecimento perante os órgãos superiores e da rede de ensino, coordenar

II. Supervisionar todas as atividades administrativas e pedagógicas das unidades de ensino, gerenciar ações de desenvolvimento dos recursos humanos e financeiros das unidades escolares.

III. Velar pela fiel observância e cumprimento da legislação em vigor.

IV. Pesquisar, planejar, assessorar, controlar e avaliar o processo educacional e as constantes no regimento escolar de cada escola.



ANEXO II DO ENQUADRAMENTO DOS CARGOS

CARGOS	NÍVEL
AGENTE DISTRITAL, AJUDANTE DE MÁQUINAS, AJUDANTE DE MECÂNICA, AJUDANTE DE SERVIÇOS GERAIS, COZINHEIRO, GARI, SERVENTE DE OBRAS, SERVENTE DE SAÚDE, SERVENTE ESCOLAR.	I
VIGIA	II
AGENTE DE INVESTIGAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA, AUXILIAR DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE SERVIÇOS, OPERADOR DE SERVIÇO DISTRITAL.	III
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE, AGENTE DE ENDEMIAS.	IV
ARMADOR, ASSISTENTE ODONTOLÓGICO, ATENDENTE, ATENDENTE DE FARMÁCIA, AUXILIAR DE ENFERMAGEM PSF, AUXILIAR DE LABORATÓRIO, AUXILIAR DE SERVIÇOS DE SAÚDE, BOMBEIRO, BORRACHEIRO, CALCETEIRO, CARPINTEIRO, COVEIRO, ELETRECISTA, ELETRECISTA DE AUTOS, FISCAL DE MEIO AMBIENTE, FISCAL DE OBRAS, FISCAL DE POSTURA, FISCAL DE TRIBUTOS, FISCAL SANITÁRIO, LUBRIFICADOR, MARCENEIRO, MARTELETEIRO, MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS, PEDREIRO, PINTOR, SOLDADOR, INSPETOS DE ALUNOS, CUIDADOR DE CRECHE E MONITOR DE ENSINO ESPECIAL.	VI
ALMOXARIFE, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, MECÂNICO DE CAMINHÕES, MECÂNICO DE MÁQUINAS, MOTORISTA, OPERADOR DE MÁQUINAS, SECRETÁRIO ESCOLAR, HIGIENISTA.	VII
PAEB	VIII
SECRETÁRIO ESCOLAR	IX
PEB I – NÃO OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	X
GUARDA MUNICIPAL, BIBLIOTECÁRIO, CADISTA, MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS, OPERADOR DE MÁQUINAS PATROL, OPERADOR DE MÁQUINAS PESADAS II, SECRETÁRIA EXECUTIVA, TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA, TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO, TÉCNICO EM CONTABILIDADE, TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES, TÉCNICO EM ENFERMAGEM, TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE, TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA, TÉCNICO EM RADIOLOGIA, TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO, TÉCNICO EM TELEINFORMÁTICA.	XI



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

PEDAGOGO – NÃO OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	XII
ADVOGADO, ASSISTENTE SOCIAL, BIÓLOGO, BIOQUÍMICO, ECONOMISTA DOMÉSTICO, FARMACÊUTICO, FISIOTERAPEUTA, FONOAUDIÓLOGO, NUTRICIONISTA, PSICÓLOGO, TERAPEUTA OCUPACIONAL.	XIII
PEB E PEDAGOGO – OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	XIV
ANALISTA DE SUPORTE, ARQUITETO, COORDENADOR DO CRAS, COORDENADOR DO CREAS, ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO, MÉDICO VETERINÁRIO.	XV
ODONTÓLOGO DE PSF.	XVI
ODONTÓLOGO DE SERVIÇO MÓVEL.	XVII
ENGENHEIRO DE DIVERSAS ÁREAS, ORÇAMENTISTA DE OBRAS.	XIX
ENFERMEIRO.	XX
MÉDICO DO PSF.	XXI
MÉDICO DE ATENÇÃO PRIMÁRIA I	XXII
MÉDICO DE ATENÇÃO PRIMÁRIA II	XXIII

DO ENQUADRAMENTO DAS FUNÇÕES PÚBLICAS

FUNÇÃO	NÍVEL
MONITOR DE CASA DE PASSAGEM	III
AUXILIAR DE GESTÃO	V
FARMACÊUTICO CO-RESPONSÁVEL	XIII
FARMACÊUTICO GERENTE	XVI

DOS VALORES SALARIAIS

NÍVEL	SALÁRIO
I	R\$ 780,00
II	R\$ 847,50
III	R\$ 884,34
IV	R\$ 975,52
V	R\$ 1.030,79
VI	R\$ 1.175,82
VII	R\$ 1.370,63
VIII	R\$ 1.567,00
IX	R\$ 1.674,00
X	R\$ 1.717,00
XI	R\$ 1.936,21
XII	R\$ 2.272,01
XIII	R\$ 2.544,84
XIV	R\$ 2.750,00
XV	R\$ 3.272,61
XVI	R\$ 3.495,58
XVII	R\$ 3.878,46



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

XVIII	R\$ 4.287,12
XVIV	R\$ 4.544,33
XX	R\$ 5.358,90
XXI	R\$ 9.646,04
XXII	R\$ 12.000,00
XXIII	R\$ 14.800,00

DOS HORISTAS

FUNÇÃO/CARGO	VALOR POR HORA
MONITOR DE TEMPO INTEGRAL	R\$ 11,00
PEB II – NÃO OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	R\$ 23,85
MÉDICO DE DIVERSAS ÁREAS	R\$ 54,56



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO III

ESTRUTURA DE VENCIMENTOS DO QUADRO DE PESSOAL PERMANENTE DA REDE PÚBLICA MUNICIPAL DE ENSINO E DO PESSOAL TÉCNICO DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO

CARGOS	NÍVEL
AGENTE DISTRITAL, AJUDANTE DE MÁQUINAS, AJUDANTE DE MECÂNICA, AJUDANTE DE SERVIÇOS GERAIS, COZINHEIRO, GARI, SERVENTE DE OBRAS, SERVENTE DE SAÚDE, SERVENTE ESCOLAR.	I
VIGIA	II
AGENTE DE INVESTIGAÇÃO EPIDEMIOLÓGICA, AUXILIAR DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE SERVIÇOS, OPERADOR DE SERVIÇO DISTRITAL.	III
AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE, AGENTE DE ENDEMIAS.	IV
ARMADOR, ASSISTENTE ODONTOLÓGICO, ATENDENTE, ATENDENTE DE FARMÁCIA, AUXILIAR DE ENFERMAGEM PSF, AUXILIAR DE LABORATÓRIO, AUXILIAR DE SERVIÇOS DE SAÚDE, BOMBEIRO, BORRACHEIRO, CALCETEIRO, CARPINTEIRO, COVEIRO, ELETRECISTA, ELETRECISTA DE AUTOS, FISCAL DE MEIO AMBIENTE, FISCAL DE OBRAS, FISCAL DE POSTURA, FISCAL DE TRIBUTOS, FISCAL SANITÁRIO, LUBRIFICADOR, MARCENEIRO, MARTELETEIRO, MECÂNICO DE AUTOMÓVEIS, PEDREIRO, PINTOR, SOLDADOR, INSPETOS DE ALUNOS, CUIDADOR DE CRECHE E MONITOR DE ENSINO ESPECIAL.	VI
ALMOXARIFE, AUXILIAR	



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

ADMINISTRATIVO, MECÂNICO DE CAMINHÕES, MECÂNICO DE MÁQUINAS, MOTORISTA, OPERADOR DE MÁQUINAS, SECRETÁRIO ESCOLAR, HIGIENISTA.	VII
PAEB	VIII
SECRETÁRIO ESCOLAR	IX
PEB I – NÃO OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	X
GUARDA MUNICIPAL, BIBLIOTECÁRIO, CADISTA, MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS, OPERADOR DE MÁQUINAS PATROL, OPERADOR DE MÁQUINAS PESADAS II, SECRETÁRIA EXECUTIVA, TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA, TÉCNICO EM ADMINISTRAÇÃO, TÉCNICO EM CONTABILIDADE, TÉCNICO EM EDIFICAÇÕES, TÉCNICO EM ENFERMAGEM, TÉCNICO EM MEIO AMBIENTE, TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA, TÉCNICO EM RADIOLOGIA, TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO, TÉCNICO EM TELEINFORMÁTICA.	XI
PEDAGOGO – NÃO OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	XII
ADVOGADO, ASSISTENTE SOCIAL, BIÓLOGO, BIOQUÍMICO, ECONOMISTA DOMÉSTICO, FARMACÊUTICO, FISIOTERAPEUTA, FONOAUDIÓLOGO, NUTRICIONISTA, PSICÓLOGO, TERAPEUTA OCUPACIONAL.	XIII
PEB E PEDAGOGO – OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	XIV
ANALISTA DE SUPORTE, ARQUITETO, COORDENADOR DO CRAS, COORDENADOR DO CREAS, ENGENHEIRO DE SEGURANÇA DO TRABALHO, MÉDICO VETERINÁRIO.	XV
ODONTÓLOGO DE PSF.	XVI
ODONTÓLOGO DE SERVIÇO MÓVEL.	XVII
ENGENHEIRO DE DIVERSAS ÁREAS, ORÇAMENTISTA DE OBRAS.	XIX
ENFERMEIRO.	XX



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

MÉDICO DO PSF.	XXI
MÉDICO DE ATENÇÃO PRIMÁRIA I	XXII
MÉDICO DE ATENÇÃO PRIMÁRIA II	XXIII

DOS VALORES SALARIAIS

NÍVEL	SALÁRIO
I	R\$ 780,00
II	R\$ 847,50
III	R\$ 884,34
IV	R\$ 975,52
V	R\$ 1.030,79
VI	R\$ 1.175,82
VII	R\$ 1.370,63
VIII	R\$ 1.567,00
IX	R\$ 1.674,00
X	R\$ 1.717,00
XI	R\$ 1.936,21
XII	R\$ 2.272,01
XIII	R\$ 2.544,84
XIV	R\$ 2.750,00
XV	R\$ 3.272,61
XVI	R\$ 3.495,58
XVII	R\$ 3.878,46
XVIII	R\$ 4.287,12
XIV	R\$ 4.544,33
XX	R\$ 5.358,90
XXI	R\$ 9.646,04
XXII	R\$ 12.000,00
XXIII	R\$ 14.800,00



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO IV – DOS HORISTAS

FUNÇÃO/CARGO	VALOR POR HORA
MONITOR DE TEMPO INTEGRAL	R\$ 11,00
PEB II – NÃO OPTANTE PELO PLANO DE CARREIRA	R\$ 23,85
MÉDICO DE DIVERSAS ÁREAS	R\$ 54,56

ANEXO V QUADRO DE VALORES DO AUXÍLIO DE ALIMENTAÇÃO

Faixa salarial por remuneração	Valores a serem pagos
Até R\$ 1.000,00	R\$ 283,55
De R\$ 1.001,00 a R\$ 2.000,00	R\$ 226,84
De R\$ 2.001,00 a R\$ 4.000,00	R\$ 170,13
Acima de R\$ 4.001,00	R\$ 113,42