



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

JUSTIFICATIVA

Exmo. Ediraldo Ramos
Presidente da Câmara Municipal de Mariana.

Senhores Vereadores,

Submetemos à elevada apreciação dessa Colenda Casa Legislativa o presente Projeto de Lei Complementar, que visa a instituir o novo Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos da Rede Municipal de Ensino do Município de Mariana/MG. A proposição, de caráter inovador e estratégico, surge da imperiosa necessidade de aprimorar a gestão de pessoas no âmbito da Secretaria Municipal de Educação, harmonizando as práticas avaliativas e conferindo-lhes maior objetividade, transparência e eficácia.

Atualmente, a avaliação de desempenho dos servidores da educação no Município de Mariana encontra-se disciplinada, em parte, pela Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020, e pela Lei Complementar nº 224, de 18 de outubro de 2022, com acentuadas discrepâncias entre os regimes adotados nos planos de carreira dos servidores efetivos e uma ausência de correlação para com os servidores temporários que ocupam idênticas funções. Embora essas normativas tenham representado avanços significativos em suas respectivas épocas, a experiência prática e a evolução das melhores práticas de gestão pública demonstram a urgência de uma reformulação que consolide e uniformize a metodologia avaliativa.

A Lei nº 3.384/2020, ao dispor sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos do Município de Mariana/MG de forma geral, estabeleceu princípios e diretrizes importantes. Contudo, sua aplicação aos servidores da educação, com suas particularidades e complexidades, revelou a necessidade de uma disciplina mais específica e alinhada às demandas do setor. A Lei Complementar nº 224/2022, por sua vez, buscou alterar dispositivos das Leis Complementares Municipais nº 139/2014 e nº 194/2019, introduzindo a metodologia da Lei nº 3.384/2020 para a avaliação do desempenho de Professores e Pedagogos, e para os servidores da Educação em geral, incluindo os contratados temporariamente e os comissionados. No entanto, essa

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025

Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

abordagem fragmentada gerou, em alguns pontos, sobreposições e lacunas que comprometem a uniformidade e a coerência do processo avaliativo.

O presente Projeto de Lei Complementar busca superar essas limitações, propondo um sistema de avaliação de desempenho que se destaca pela sua abrangência e pela clareza de suas disposições. A principal inovação reside na padronização e uniformização da metodologia das avaliações para todas as categorias funcionais da Secretaria Municipal de Educação – sejam servidores efetivos estáveis, em estágio probatório, contratados temporariamente, ou detentores de cargos em comissão/função de confiança/gratificada. Essa uniformização é crucial para garantir a isonomia de tratamento, a comparabilidade dos resultados e a construção de uma cultura de desempenho coesa em toda a rede de ensino.

Ademais, a minuta ora apresentada incorpora um processo avaliativo em quatro etapas, no qual se engloba a aplicação de uma avaliação trifásica, compreendendo a auto avaliação, a avaliação hierárquica e a avaliação institucional. Essa estrutura multifacetada permite uma análise mais completa e justa do desempenho do servidor, ao considerar a percepção do próprio avaliado, a visão do chefe imediato e a análise imparcial de uma subcomissão setorial. A inclusão de critérios objetivos, a definição clara de graus e pontuações, e a disciplina pormenorizada das etapas do processo – Planejamento, Desenvolvimento, Execução e Conclusão – conferem ao sistema a robustez jurídica e a operacionalidade necessárias para sua efetiva implementação.

A alteração da periodicidade da avaliação de desempenho de semestral para anual, conforme proposto, fundamenta-se na busca por maior eficiência, economicidade, eficácia e operacionalidade do processo avaliativo. A frequência anual permite uma análise mais abrangente e consolidada do desempenho do servidor ao longo de um ciclo completo de trabalho, reduzindo a sobrecarga administrativa decorrente de múltiplos ciclos avaliativos em curto espaço de tempo. Tal medida otimiza a alocação de recursos humanos e materiais, minimiza interrupções nas rotinas de trabalho e proporciona um período mais adequado para a observação e o desenvolvimento contínuo das competências, resultando em avaliações mais robustas e decisões de gestão de pessoas mais assertivas.

Pelo exposto, considerando que atualmente são também realizadas avaliações semestrais, e que a proposta deste Projeto de Lei visa consolidar tais avaliações em uma

EM 29/09/2025
PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
PROV. AD. P. P. R. J. N. A. N. I. M. D. A. D. E.
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

única aplicação anual e que as citadas avaliações são terceirizadas, portanto, geram custos diretos ao município, conclui-se que esta propositura legislativa não acarretará qualquer acréscimo de despesa pública. Ao contrário, sua implementação resultará em economia aos cofres municipais, uma vez que haverá diminuição no número de avaliações aplicadas ao longo do exercício.

Ademais, conforme preceitua o artigo 16 da Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000), projetos de lei que impliquem em despesa devem estar acompanhados de estimativa de impacto orçamentário-financeiro. No presente caso, por não gerar nova despesa, mas sim redução de custos, conclui-se que há compatibilidade com a Lei Orçamentária Anual (LOA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e o Plano Plurianual (PPA).

Dessa forma, a proposta se mostra viável, responsável e alinhada aos princípios da economicidade e eficiência da administração pública.

Ao consolidar e aprimorar as previsões legais existentes, este Projeto de Lei Complementar não apenas corrige as distorções e lacunas identificadas nas normativas anteriores, mas também eleva o patamar da gestão de desempenho na educação municipal. A padronização da metodologia de avaliação permitirá à Secretaria Municipal de Educação identificar com maior precisão as necessidades de capacitação, reconhecer o mérito, subsidiar progressões na carreira e, em última instância, otimizar a qualidade dos serviços educacionais prestados à população de Mariana.

Diante do exposto, e convictos da relevância desta iniciativa para o fortalecimento do serviço público municipal e para o desenvolvimento profissional de seus servidores, contamos com o apoio e a aprovação desta honrosa Casa Legislativa para a sanção do presente Projeto de Lei Complementar.

Respeitosamente,

JULIANO VASCONCELOS
GONCALVES:05080130628

Digitally signed by JULIANO VASCONCELOS
GONCALVES:05080130628
DN: cn=BR, o=ICP-Brasil, ou=Certificado Digital PF A3, ou=Presencial,
ou=25309277000121, ou=AC SyngularID Multipla, cn=JULIANO
VASCONCELOS GONCALVES:05080130628
Date: 2025.09.12 11:01:35 -03'00'

JULIANO VASCONCELOS GONÇALVES

Prefeito Municipal

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025
Presidente _____
Secretário _____



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 376 /2025

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
Protocolo sob o nº <u>376</u>
EM: <u>11/09/25 08:21</u>
<u>Brenda Rossoni</u>

"Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos da Rede Municipal de Ensino do Município de Mariana/MG e dá outras providências."

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE MARIANA, ESTADO DE MINAS GERAIS, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, e ante a aprovação do projeto de lei pela Colenda Câmara Municipal, FAZ SABER que SANCIONA e PROMULGA a seguinte lei

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Esta Lei dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores públicos da Rede Municipal de Ensino do Município de Mariana/MG, com o objetivo de aprimorar continuamente o serviço público, promover o desenvolvimento profissional dos servidores e garantir a eficiência, a efetividade, a eficácia e a qualidade dos serviços prestados à população.

§1º. Ficam sujeitas ao regime desta lei todas as categorias funcionais integrantes do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Educação, abrangidos os servidores:

- I - ocupantes de cargo efetivo, estáveis ou não;
- II - detentores de cargo em comissão ou função de confiança;
- III - ocupantes de função gratificada;
- IV - cedidos a outros órgãos ou entidades, ressalvado o disposto em convenio de gestão ou instrumento congênere;
- V - em estágio probatório.

§2º. O Sistema de Avaliação de Desempenho constitui processo administrativo de gestão de pessoas de competência da Secretaria Municipal de Administração, contando com o

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM: 29/09/2025
[Assinatura] Presidente [Assinatura] Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

apoio técnico-operacional e logístico da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 2º. Para os fins desta Lei, considera-se:

I - Avaliação de Desempenho: Processo sistemático e periódico de aferição do desempenho individual do servidor, com base em critérios objetivos e transparentes, visando ao seu desenvolvimento profissional e à melhoria dos serviços públicos.

II - Etapas do Processo Avaliativo: Etapas sequenciais e interdependentes que compõem o ciclo de avaliação de desempenho, compreendendo:

- a) Planejamento: etapa de organização e definição de diretrizes, critérios e cronograma;
- b) Desenvolvimento: etapa preparatória de mapeamento, divulgação e capacitação;
- c) Execução: etapa de realização das avaliações individuais e coleta de informações;
- d) Conclusão: etapa de consolidação dos resultados, análise e elaboração de relatórios finais.

III - Auto avaliação: Fase da etapa de execução do processo avaliativo em que o próprio servidor emite juízo valorativo sobre o seu desempenho, com base nas metas e atividades previamente estabelecidas em seu Plano Individual de Trabalho.

IV - Avaliação Hierárquica: Fase da etapa de execução do processo avaliativo realizada pelo chefe imediato do servidor, responsável pela supervisão direta do trabalho, que atribui conceitos com fundamento no desempenho funcional observado, no cumprimento de metas e no alcance de resultados.

V - Avaliação Institucional: Fase da etapa de execução do processo avaliativo de competência da Subcomissão Setorial, que, com base no conjunto probatório coligido nas fases anteriores e em eventuais elementos informativos adicionais, emite avaliação conclusiva sobre o desempenho global do servidor, homologando ou revisando os conceitos preliminares.

VI - Servidor Avaliado: Todo aquele vinculado aos quadros da Secretaria Municipal de Educação, submetido ao processo de avaliação de desempenho, inclusive:

- a) servidor ocupante de cargo efetivo, estável ou em estágio probatório;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- b) servidor contratado temporariamente;
- c) servidor cedido a outro órgão ou entidade;
- d) servidor ocupante de cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada.

VII - Chefe Imediato: Servidor público ocupante de cargo de provimento efetivo ou em comissão, ou função de confiança, que exerce a supervisão direta sobre as atividades do servidor avaliado.

VIII - Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho: Instância colegiada responsável por operacionalizar a avaliação institucional, fiscalizar o andamento da avaliação em sua unidade e realizar a ponderação entre os conceitos atribuídos pelo próprio servidor e pela chefia imediata.

IX - Comissão de Avaliação de Desempenho: Órgão colegiado da administração municipal, responsável por acompanhar todo o processo avaliativo no Poder Executivo Municipal, finalizar o processo com a emissão de parecer conclusivo e auxiliar o Secretário Municipal de Administração na análise e julgamento dos recursos hierárquicos interpostos, conforme inciso IV do art. 3º da Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020.

X - Plano Individual de Trabalho (PIT): Instrumento formal que estabelece, em conjunto entre o servidor e o chefe imediato, as metas, atividades prioritárias, prazos e indicadores de desempenho mensuráveis para o ciclo avaliativo.

XI - Ciclo Avaliativo: Período de doze meses, compreendendo as etapas de avaliação de desempenho, conforme cronograma estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação.

XII - Fatores de Pontuação: Conjunto de critérios objetivos que servem de base para a atribuição de conceitos e pontuações no processo avaliativo.

XIII - Pesos: Valores atribuídos a cada Fator de Pontuação, que indicam sua relevância no cálculo do resultado final da avaliação.

XIV - Parecer Conclusivo: Documento emitido pela Comissão de Avaliação de Desempenho que finaliza o processo avaliativo, considerando os pareceres preliminares das Subcomissões e eventuais recursos.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

XVI - Parecer Preliminar: Documento emitido pela Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho, contendo a avaliação conclusiva sobre o desempenho do servidor em sua unidade.

XVI - Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV: Norma legal que estrutura a organização profissional, os critérios de progressão e a remuneração dos servidores, servindo como parâmetro obrigatório para a aplicação dos efeitos da avaliação de desempenho.

XVII - Progressão Horizontal: Desenvolvimento do servidor estável na carreira, onde se tem a passagem de um grau ao imediatamente subsequente do mesmo nível em que se encontra, condicionada ao resultado da avaliação de desempenho, conforme legislação específica.

XVIII - Estágio Probatório: Período de três anos de efetivo exercício do servidor nomeado para cargo de provimento efetivo, durante o qual sua aptidão e capacidade são objeto de avaliação para a aquisição da estabilidade.

Art. 3º. A avaliação de desempenho de que trata esta Lei observará os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, razoabilidade, padronização, contraditório e ampla defesa, constituindo-se em procedimento objetivo e transparente.

Art. 4º. São objetivos específicos da avaliação de desempenho:

- I - Otimizar os resultados individuais e institucionais da Rede Municipal de Ensino;
- II - Mensurar o potencial do servidor para o exercício de funções de maior complexidade e para novos desafios profissionais;
- III - Diagnosticar necessidades de capacitação, treinamento e desenvolvimento profissional;
- IV - Fomentar oportunidades de crescimento profissional e de integração do servidor aos objetivos institucionais da Secretaria Municipal de Educação;
- V - Identificar entraves e oportunidades de melhoria nos processos de gestão de

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

pessoas;

VI - Embasar tecnicamente decisões concernentes a remuneração variável, promoções, movimentações e desligamentos;

VII - Estimular o desenvolvimento contínuo de competências e a excelência no serviço público;

VIII - Promover a adequação entre perfil profissional e atribuições do cargo, elevando os índices de produtividade;

IX - Aprimorar os canais de comunicação e as relações interpessoais no ambiente de trabalho;

X - Aferir a capacidade técnica e a habilidade do servidor para o exercício das atribuições de seu cargo, em prol da qualidade do trabalho executado;

XI - Identificar o conhecimento, as aptidões e o potencial dos servidores, visando à sua melhor alocação e aproveitamento nas atividades inerentes ao cargo;

XII - Diagnosticar problemas relacionados ao ambiente e às condições de trabalho;

XIII - Planejar e fomentar a melhoria contínua da qualidade do trabalho e dos serviços prestados, com foco nas demandas da população;

XIV - Fornecer subsídios para o planejamento estratégico da unidade administrativa e da Secretaria Municipal de Educação;

XV - Gerar um banco de dados integrado para subsidiar a gestão estratégica de pessoas e o desenvolvimento de carreiras;

XVI - Avaliar o servidor com observância estrita aos princípios da administração pública, aferindo seu desenvolvimento funcional;

XVII - Constituir elemento de avaliação do estágio probatório, nos termos da legislação pertinente;

XVIII - Servir de parâmetro para a concessão da progressão horizontal na carreira.

Parágrafo único. Os objetivos elencados neste artigo serão perseguidos de forma harmônica, garantindo-se sempre o contraditório e a ampla defesa em quaisquer procedimentos que possam resultar em consequências jurídicas para o servidor.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO II

DOS AGENTES DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 5º. São agentes do processo de avaliação de desempenho:

I - O Servidor Avaliado;

II - O Chefe Imediato;

III - A Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho;

IV - A Comissão de Avaliação de Desempenho;

V - A Secretaria Municipal de Educação, em apoio técnico-operacional e logístico à Secretaria Municipal de Administração.

Art. 6º. Compete ao Servidor Avaliado, no exercício da auto avaliação:

I - Analisar de forma reflexiva, crítica e objetiva o seu próprio desempenho profissional no período avaliado, confrontando suas atividades e resultados com as metas e objetivos preestabelecidos no Plano Individual de Trabalho;

II - Preencher com zelo, clareza e tempestividade o instrumento de auto avaliação, fornecendo informações verazes e completas sobre o cumprimento de suas atribuições, o alcance de metas e as dificuldades enfrentadas;

III - Identificar com franqueza seus pontos fortes, as áreas que demandam aperfeiçoamento e as necessidades de capacitação ou de melhoria nas condições de trabalho para o aprimoramento de seu desempenho;

IV - Propor um plano de desenvolvimento individual contendo ações e iniciativas concretas para superar as deficiências identificadas e potencializar suas competências no ciclo avaliativo subsequente;

V - Participar ativamente da entrevista de devolutiva com o chefe imediato, quando convocado, apresentando e discutindo suas percepções de forma proativa e colaborativa.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Parágrafo único. A auto avaliação constitui peça fundamental do processo e seu descumprimento injustificado pelo servidor, especialmente a não devolução do instrumento no prazo estabelecido, importará no arquivamento do seu processo avaliativo com atribuição de conceito mínimo em todas as dimensões, ressalvadas as hipóteses de caso fortuito ou força maior, devidamente comprovadas perante a Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 7º. Compete ao Chefe Imediato, no exercício da avaliação hierárquica:

I - Estabelecer, em conjunto com o servidor, no início de cada ciclo de avaliação, o Plano Individual de Trabalho, contendo as metas, as atividades prioritárias, os prazos e os indicadores de desempenho mensuráveis, alinhados aos objetivos estratégicos da unidade;

II - Acompanhar de forma contínua o desempenho do servidor ao longo do período avaliativo, orientando-o e fornecendo devolutivas periódicas para correção de rumos e alcance das metas;

III - Coletar e registrar fatos e exemplos concretos que demonstrem o desempenho do servidor, constituindo um conjunto probatório objetivo para fundamentar a avaliação;

IV - Preencher o instrumento de avaliação com estrita observância aos critérios e às escalas de conceito predefinidos, em consideração objetiva e alinhada aos conceitos atribuídos em cada dimensão avaliada;

V - Encaminhar à Subcomissão Setorial competente o instrumento de avaliação devidamente preenchido e assinado;

VI - Conduzir a entrevista devolutiva da avaliação com o servidor, apresentando e discutindo os resultados obtidos, ouvindo seus argumentos e impressões, e consolidando, quando for o caso, o termo de ciência e concordância ou as razões de discordância;

VII - Zelar pelo caráter estritamente técnico e impessoal da avaliação, abstendo-se de qualquer conduta que caracterize favoritismo, perseguição ou avaliação de aspectos subjetivos alheios ao desempenho profissional e ao contexto funcional.

Parágrafo único. O descumprimento injustificado das competências estabelecidas neste

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

29/09/2025
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

artigo pelo chefe imediato, especialmente a ausência de acompanhamento contínuo e de devolutivas aos servidores, poderá ser considerado para fins de avaliação de seu próprio desempenho e acarretar a anulação, pela Comissão de Avaliação de Desempenho, da avaliação por ele realizada.

Art. 8º. A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta por 3 (três) servidores ocupantes de cargo efetivo e estável, conforme disciplinado no art. 4º da Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020, sendo:

I - 2 (dois) indicados pelo Chefe do Poder Executivo;

II - 1 (um) indicado pelo respectivo sindicato representativo da categoria.

Parágrafo único. O mandato dos membros da Comissão Central de Avaliação de Desempenho será de 2 (dois) anos, permitida a recondução por igual período.

Art. 9º. Compete à Comissão de Avaliação de Desempenho:

I - Revisar e aprovar os instrumentos de avaliação, após elaboração dos formulários pelo grupo de trabalho definido em ato específico, garantindo sua adequação às especificidades de cada cargo ou função;

II - Analisar a regularidade e a consistência das avaliações realizadas, podendo requisitar aos avaliadores e Subcomissões Setoriais os esclarecimentos necessários;

III - Homologar os resultados finais do processo de avaliação de desempenho;

IV - Fornecer subsídios técnicos ao Secretário Municipal de Administração e auxiliá-lo na apreciação e julgamento dos recursos interpostos contra os resultados da avaliação;

V - Indicar à Secretaria Municipal de Administração a necessidade de implementação de programas de capacitação, treinamento ou acompanhamento sociofuncional, com vistas ao aprimoramento do desempenho individual e institucional;

VI - Emitir parecer conclusivo sobre a avaliação de desempenho para fins de estágio probatório;

VII - Supervisionar e orientar o trabalho das Subcomissões Setoriais de Avaliação.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

29/09/2025

Secretário

Presidente



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 10. As Subcomissões Setoriais de Avaliação de Desempenho serão compostas da seguinte forma:

I - Subcomissão Setorial por Unidade de Ensino: Composta por até 5 (cinco) servidores ocupantes de cargo efetivo ou função temporária no quadro da Secretaria Municipal de Educação, observada composição que contemple, no mínimo, representantes dos cargos e funções de:

- a) especialista em educação básica;
- b) professor da educação infantil ou professor dos anos iniciais do ensino fundamental;
- c) professor dos anos finais do ensino fundamental ou professor da Educação de Jovens e Adultos (EJA);
- d) secretário escolar;
- e) monitor de creche, monitor de educação especial ou inspetor de alunos.

II - Subcomissão Setorial da Estrutura Administrativa da Secretaria Municipal de Educação: Composta pelos Subsecretários da Secretaria Municipal de Educação.

§1º. Nas unidades de ensino que tiverem mais de 12 (doze) turmas, será garantida a proporcionalidade e a representatividade por turno na Subcomissão Setorial por Unidade de Ensino.

§2º. O mandato dos membros das Subcomissões Setoriais de Avaliação de Desempenho será de 1 (um) ano, permitida a recondução.

Art. 11. É vedada a participação do servidor em Subcomissão Setorial da qual seja integrante o seu cônjuge, companheiro ou parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 12. Compete às Subcomissões Setoriais de Avaliação de Desempenho, no âmbito de suas respectivas unidades de ensino ou estrutura administrativa:

I - Operacionalizar a fase de avaliação institucional, procedendo à análise comparativa e

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
29 / 09 / 2025
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

ponderada dos elementos constantes da auto avaliação e da avaliação hierárquica;

II - Realizar diligências e requisitar informações adicionais para fundamentar seu juízo valorativo, inclusive sobre o contexto de atuação e as condições de trabalho do avaliado;

III - Aplicar os critérios e metodologias definidos pela Comissão de Avaliação de Desempenho, garantindo a uniformidade e a isonomia no processo de ponderação;

IV - Emitir parecer preliminar e motivado sobre a avaliação de desempenho de cada servidor, atribuindo o conceito final mediante a ponderação dos conceitos avaliados, e, em caso de discrepância expressiva entre os conceitos apurados na avaliação hierárquica e na auto avaliação, com menção expressa aos fundamentos factuais e jurídicos que embasam a decisão;

V - Encaminhar à Comissão de Avaliação de Desempenho os relatórios e as fichas de avaliação devidamente preenchidas e assinadas por todos os seus membros;

VI - Zelar pela confidencialidade, ética e sigilo das informações e discussões inerentes ao processo de avaliação.

Parágrafo único. As deliberações das Subcomissões Setoriais serão tomadas por maioria de votos de seus membros presentes, obrigatória a lavratura de ata resumida das sessões de julgamento.

Art. 13. Compete à Secretaria Municipal de Educação:

I - Estabelecer, por meio de portaria específica, o cronograma anual do processo de avaliação de desempenho;

II - Regulamentar, em ato específico, a forma de elaboração e vigência dos formulários de avaliação, garantindo a participação representativa de cada unidade, categoria e cargo de servidores em assembleia para sua definição.

Parágrafo único. Os formulários de avaliação serão estabelecidos em assembleia de servidores com participação representativa de cada unidade, categoria e cargo, conforme regulamentação em ato específico da Secretaria Municipal de Educação, e terão vigência por 05 (cinco) anos, considerando os conceitos avaliativos estabelecidos nesta Lei.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente _____
Secretário _____



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO III

DOS DIREITOS, DEVERES E PROIBIÇÕES DO SERVIDOR AVALIADO

Art. 14. São direitos do servidor no âmbito do processo de avaliação de desempenho:

I - Ser cientificado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias do início de cada ciclo, dos critérios, metodologias, instrumentos, prazos e normas que regerão a avaliação de seu desempenho;

II - Ter ciência prévia das metas e expectativas de desempenho que fundamentarão sua avaliação, formalizadas em Plano Individual de Trabalho;

III - Acessar e acompanhar todos os atos, fases e decisões do processo de avaliação de seu desempenho, garantida a ampla vista aos autos;

IV - Obter comunicação formal e individualizada do resultado final de sua avaliação de desempenho, com a divulgação integral do conceito obtido e do parecer conclusivo;

V - Consultar, a qualquer tempo, a sua própria ficha de avaliação e todos os documentos e pareceres que integrarem o seu processo individual, podendo solicitar cópia autenticada dos mesmos;

VI - Contrapor-se a quaisquer afirmações ou informações constantes do processo, exercendo o direito ao contraditório e à ampla defesa, inclusive por meio de manifestação por escrito e de juntada de documentos;

VII - Interpor recurso administrativo hierárquico, no prazo e na forma previstos nesta Lei, contra decisão ou resultado que considere ilegal, injusto ou inconsistentemente fundamentado.

Art. 15. São deveres do servidor no âmbito do processo de avaliação de desempenho:

I - Conhecer e observar as disposições legais e regulamentares aplicáveis ao processo de avaliação de desempenho;

II - Colaborar com a administração e com os agentes avaliadores, fornecendo informações verídicas e prestando os esclarecimentos necessários à correta instrução do processo;

III - Participar ativamente de todas as etapas do processo para as quais for convocado,

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
29 / 09 / 2025
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

inclusive as reuniões de estabelecimento de metas, as entrevistas de acompanhamento e as sessões de devolutiva final;

IV - Zelar pela tempestividade do seu processo, cumprindo os prazos a seu cargo e acompanhando o regular andamento das fases sob responsabilidade da chefia imediata e da unidade de gestão de pessoas;

V - Comunicar formalmente à unidade de gestão de pessoas qualquer alteração funcional, de lotação ou de chefia imediata que possa impactar o processo de sua avaliação;

VI - Aceitar a designação para compor comissões ou subcomissões de avaliação, quando regularmente indicado, salvo motivo de impedimento ou suspeição devidamente justificado e aceito pela autoridade competente;

VII - Observar rigoroso sigilo sobre informações e discussões relativas a processos avaliativos de outros servidores de que tenha ciência em razão de sua participação em comissões, sob pena de responsabilidade disciplinar.

Art. 16. São vedados ao servidor os seguintes atos no âmbito do processo de avaliação de desempenho:

I - praticar, participar ou influenciar a avaliação de servidor com o qual mantenha vínculo de parentesco consanguíneo ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, inclusive, ou relação conjugal ou de união estável;

II - integrar comissão ou subcomissão avaliadora, ou nela interferir quando a instância for responsável pela avaliação de servidor com o qual mantenha os vínculos descritos no inciso I;

III - recusar-se a participar do processo de avaliação na condição de avaliador, quando regularmente designado, salvo por motivo de impedimento legal devidamente justificado e aceito pela Comissão de Avaliação de Desempenho;

IV - utilizar-se da condição de avaliador ou de membro de comissão para obter vantagem pessoal ou para outrem, ou para prejudicar terceiros;

V - divulgar ou fazer uso indevido de informações sigilosas ou de acesso restrito obtidas em razão da participação no processo avaliativo.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

§1º. O impedimento de que tratam os incisos I e II estende-se aos servidores que, mesmo sem parentesco, mantenham com o avaliado ou avaliador relação de natureza que, a critério da Comissão de Avaliação de Desempenho, ouvida a Secretaria Municipal de Educação, possa comprometer a isenção e a imparcialidade do julgamento.

§2º. Na hipótese de o servidor integrar a Subcomissão Setorial responsável pela avaliação da própria unidade em que esteja lotado e em exercício, ficará impedido de emitir juízo valorativo sobre o seu próprio desempenho ou de participar de qualquer deliberação que lhe diga respeito.

§3º Na hipótese do parágrafo anterior, o resultado da avaliação institucional do servidor será apurado exclusivamente pelo voto da maioria qualificada dos demais membros da Subcomissão Setorial, vedada a sua participação na fase de julgamento que envolva o seu próprio desempenho, devendo constar obrigatoriamente da ata o seu impedimento e a abstenção de seu voto

CAPÍTULO IV

DO PROCESSO AVALIATIVO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 17. O processo de avaliação de desempenho individual dos servidores públicos da Rede Municipal de Ensino de Mariana/MG será estruturado em quatro etapas sequenciais e interdependentes: Planejamento, Desenvolvimento, Execução e Conclusão, concebidas para assegurar a abrangência, a objetividade e a equidade na aferição do desempenho funcional.

Parágrafo único. Este processo, de caráter anual, será conduzido em conformidade com o cronograma estabelecido pela Secretaria Municipal de Educação em portaria específica, garantindo a previsibilidade e a organização necessárias à sua efetivação.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM

29/09

2025

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Seção II

Das Etapas do Processo Avaliativo

Art. 18. A Etapa de Planejamento compreende as ações iniciais e estratégicas para a organização do processo avaliativo, sendo executadas as seguintes atividades:

I - Nomeação da Comissão de Avaliação de Desempenho;

II - Estabelecimento dos objetivos e das metas do processo de avaliação com base no planejamento estratégico da organização;

III - Definição do cronograma de trabalho.

Art. 19. A Etapa de Desenvolvimento abrange as ações preparatórias e de disseminação de informações, essenciais para a correta condução do processo avaliativo, incluindo:

I - Mapeamento das unidades, áreas, cargos e funções;

II - Determinação dos órgãos a serem avaliados;

III - Divulgação e comunicação do processo de avaliação;

IV - Formação dos grupos de avaliados, sendo eles, grupo fundamental, grupo médio e técnico e grupo superior;

V - Emissão e anexação da Certidão de Tempo de Serviço de cada servidor a ser avaliado.

Art. 20. A Etapa de Execução constitui o cerne do processo avaliativo, onde se realiza a aferição do desempenho individual dos servidores. Nesta fase, serão executadas as seguintes ações:

I - Nomeação da subcomissão de avaliadores para cada grupo de avaliados, compreendendo as subcomissões de ensino fundamental, subcomissões de ensino médio e técnico, e subcomissões de ensino superior;

II - Aplicação das avaliações por meio dos formulários de avaliação, que serão baixados por Decreto;

III - Monitoramento e acompanhamento da aplicação das avaliações;

IV - Tabulação dos resultados das avaliações;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29/09/2025

Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

V - Avaliação documental dos registros funcionais;

VI - Ordenação da classificação de desempenho: organizacional (geral), por órgão e individual;

VII - Comunicação dos resultados gerais;

VIII - Entrevista com o servidor avaliado, para apresentação do resultado de sua Avaliação e devolutivas sobre o seu desempenho, a ser conduzida pela chefe imediato;

IX - Elaboração de plano de desenvolvimento pessoal (individual) do servidor avaliado, em colaboração com a chefia imediata.

Art. 21. A aferição do desempenho individual dos servidores disposta no inciso II do artigo anterior será composta de procedimento trifásico, sequencial e obrigatório, compreendendo as seguintes fases:

I - Auto avaliação: Ato por meio do qual o próprio servidor avaliado emite juízo valorativo sobre o seu desempenho, com base nas metas e nas atividades previamente estabelecidas no seu Plano Individual de Trabalho;

II - Avaliação Hierárquica: Ato de avaliação realizado pelo chefe imediato, responsável pela supervisão direta do trabalho do servidor, que atribuirá conceitos com fundamento no desempenho funcional observado, no cumprimento de metas e no alcance de resultados;

III - Avaliação Institucional: Ato de avaliação de competência da Subcomissão Setorial, que, com base no conjunto probatório coligido nas fases anteriores e em eventuais elementos informativos adicionais, emitirá avaliação conclusiva sobre o desempenho global do servidor, homologando ou revisando os conceitos preliminares.

Parágrafo único. As fases de que trata este artigo poderão ser realizadas por meio digital, mediante utilização de software ou plataforma eletrônica específica, desde que observados os requisitos de segurança, autenticidade, integridade, sigilo e interoperabilidade, nos termos de regulamento.

Art. 22. A Etapa de Conclusão encerra o ciclo avaliativo, consolidando os resultados e planejando as ações futuras. Serão executadas as seguintes atividades:

I - Análise dos resultados do processo de avaliação de desempenho;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29/09/2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

II - Interpretação dos resultados, considerando a pesquisa de cultura organizacional, se existir;

III - Consolidação dos resultados finais;

IV - Avaliação do processo de avaliação de desempenho;

V - Elaboração de relatório final do processo de avaliação de desempenho;

VI - Definição do próximo ciclo de avaliação de desempenho;

VII - Planejamento de ações.

Parágrafo único. Todas as deliberações tomadas em reuniões da Comissão de Avaliação de Desempenho e das Subcomissões Setoriais, com ou sem participação de terceiros, deverão ser redigidas em ata, observando especialmente os princípios da impessoalidade, legalidade e da motivação.

Seção III

Dos Critérios e Instrumentos de Avaliação

Art. 23. O procedimento trifásico da aferição do desempenho individual dos servidores obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, eficácia, contraditório e ampla defesa, devendo aferir a capacidade para o exercício do cargo e desenvolvimento funcional, observados os seguintes fatores:

I - Assiduidade;

II - Pontualidade;

III - Disciplina;

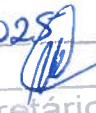
IV - Capacidade Técnica;

V - Responsabilidade;

VI - Iniciativa, Dinamismo e Eficiência;

VII - Ética no Serviço Público;

VIII - Equilíbrio Emocional;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
 Presidente  Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

IX - Dedicação;

X - Sociabilidade e Cooperação;

XI - Apresentação Pessoal, Capacidade de Organização e Facilidade de Expressão;

XII - Trabalho em Equipe.

§ 1º. Os fatores avaliativos serão discriminados na ficha de avaliação de desempenho, que será elaborada de acordo com o nível de escolaridade (fundamental, médio e superior) e a área de atuação, a ser baixada por decreto.

§ 2º. Os fatores avaliativos a que se refere o caput poderão ser adaptados, em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições do órgão ou da entidade a que esteja vinculado, desde mantido um núcleo mínimo definido em relação ao *caput*.

Art. 24. Os fatores de que trata o artigo anterior serão desdobrados em indicadores objetivos e mensuráveis na ficha de avaliação de desempenho, a ser definida em regulamento, que considerará o nível de escolaridade, a complexidade e a área de atuação do cargo ou função.

§ 1º. É facultado ao regulamento estabelecer fatores e indicadores complementares ou adaptados para categorias funcionais específicas, grupos de carreiras ou unidades organizacionais.

§ 2º. Os critérios de julgamento para aferição dos fatores e indicadores de que trata o § 1º considerarão, necessariamente:

I - a natureza das atribuições do cargo ou função;

II - o contexto organizacional e as condições de trabalho;

III - as metas individuais e coletivas previamente estabelecidas;

IV - o nível de complexidade e a autonomia inerentes ao cargo;

V - os padrões de qualidade e produtividade esperados para a unidade;

VI - a proatividade e capacidade de autodesenvolvimento;

VII - o relacionamento interpessoal;

VIII - a flexibilidade e a adaptabilidade às mudanças;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

IX - a capacidade de comunicação.

§ 3º. O regulamento definirá o peso de cada fator e indicador na composição da nota final, conforme a sua essencialidade para o desempenho das atribuições do cargo ou função.

Art. 25. Os servidores públicos serão avaliados de acordo com formulário próprio, observando-se os seguintes graus e pontuações:

I - Graus: Todos os fatores utilizados no processo de Avaliação de Desempenho estarão graduados entre o Excelente (grau A) e o Insatisfatório (grau D), a saber:

a) Excelente (Grau A): desempenho que supera consistentemente e de forma significativa as expectativas e metas estabelecidas para o cargo, demonstrando contribuições excepcionais e servindo como referência positiva. Pontuação: 2,0 (dois) pontos;

b) Adequado (Grau B): desempenho que atende plenamente e de maneira consistente às expectativas e metas estabelecidas para o cargo, cumprindo com qualidade todas as atribuições requeridas. Pontuação: 1,5 (um e meio) pontos;

c) Regular (Grau C): desempenho que atende parcialmente às expectativas e metas estabelecidas para o cargo, ficando ocasionalmente abaixo do padrão esperado e necessitando de aperfeiçoamento para atingir a proficiência plena. Pontuação: 1,0 (um) ponto;

d) Insatisfatório (Grau D): desempenho que não atende às expectativas e metas estabelecidas para o cargo, ficando consistentemente abaixo dos padrões mínimos requeridos e necessitando de intervenção corretiva imediata. Pontuação: 0 (zero) pontos.

II - O avaliador preencherá no campo "resposta (letra)", somente o grau, se A, B, C ou D, devendo marcar somente uma opção para cada resposta.

III - A Subcomissão Setorial de Avaliação de Desempenho realizará a correção das avaliações multiplicando-se o grau (A, B, C ou D) pelo peso previsto em Decreto.

§ 1º. Os pesos a serem aplicados nos fatores de correção das avaliações aplicadas serão estabelecidos em Decreto do Poder Executivo Municipal.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 2º. Tratando-se de avaliação realizada por meio digital, nos termos do parágrafo único do art. 21 desta Lei, a totalização da pontuação de que trata o inciso III deste artigo será operada automaticamente pelo sistema, o qual aplicará os pesos definidos em regulamento a cada grau atribuído, cabendo à Subcomissão Setorial validar o resultado consolidado.

Seção IV

Das Disposições Específicas

Art. 26. Para fins de avaliação de desempenho, considerar-se-á como chefia imediata do servidor o dirigente da unidade escolar em que o servidor tenha exercido suas atividades por, no mínimo, 3 (três) meses consecutivos durante o ciclo avaliativo.

§1º. Na hipótese de o servidor não atingir o período mínimo de exercício previsto no *caput* em nenhuma unidade, será avaliado pela chefia da unidade em que estiver em exercício na data de encerramento do ciclo, considerando-se obrigatoriamente os registros e pareceres das unidades onde tenha exercido atividades previamente.

§2º. O servidor ocupante de mais de um cargo será submetido a processo de avaliação distinto e independente para cada cargo.

§3º. O servidor ocupante de um único cargo que, ao longo do ciclo avaliativo, esteja lotado e em exercício em mais de uma unidade de ensino, será avaliado separadamente em cada uma delas, considerando-se o período de exercício e as metas específicas cumpridas em cada unidade, cabendo à Comissão Central de Avaliação de Desempenho a consolidação final dos resultados para fins de apuração do conceito global.

§ 4º. O servidor afastado por qualquer espécie de licença prevista em lei durante o ciclo avaliativo, que não complete pelo menos 1 (um) mês de exercício em qualquer unidade, ficará dispensado da avaliação no referido ciclo, sendo este período considerado para todos os efeitos legais.

§5º. Na hipótese de o servidor, após período superior a 3 (três) meses de efetivo exercício durante o ciclo, afastar-se por licença legal, será avaliado com base

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

exclusivamente no período em que esteve em atividade, considerando-se os seguintes parâmetros:

I - a auto avaliação será realizada, preferencialmente de forma remota, abrangendo apenas o período de efetivo exercício;

II - a avaliação hierárquica será conduzida com base exclusivamente no desempenho observado durante o período de trabalho;

III - a avaliação institucional consolidará os elementos coligidos, ponderando-os proporcionalmente ao tempo de exercício em relação à duração total do ciclo;

IV - o resultado final será calculado proporcionalmente ao tempo de efetivo exercício, ressalvado o patamar mínimo de 6 (seis) meses de trabalho para validade da avaliação do ciclo.

§6º. Na hipótese do §5º, verificada a impossibilidade devidamente justificada de realização da auto avaliação, poderá ser utilizada, para todos os fins de direito, a média final de desempenho obtida no último ciclo avaliativo completo, desde que igual ou superior ao conceito mínimo de aprovação e que o seu resultado seja indispensável para a concessão de benefício ou vantagem legalmente previstos.

Art. 27. Os servidores efetivos nomeados para o exercício de função de confiança serão avaliados de acordo com os mesmos critérios e procedimentos dos demais servidores ocupantes de sua classe de cargo.

CAPÍTULO V

DOS RECURSOS HIERÁRQUICOS

Art. 28. O servidor submetido à avaliação de desempenho terá direito a interpor recurso hierárquico contra o resultado da avaliação, no prazo de 10 (dez) dias corridos, contados da data de sua notificação formal.

Art. 29. O recurso hierárquico será dirigido ao Secretário Municipal de Administração, que o apreciará e julgará em última instância administrativa, no prazo máximo de 30 (trinta) dias corridos, contados do seu recebimento.

§1º. O Secretário Municipal de Administração contará com auxílio técnico e parecer

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025

Secretário

Presidente



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

prévio da Comissão Central de Avaliação de Desempenho para análise dos recursos, que deverá se manifestar no prazo de 15 (quinze) dias, contados do recebimento do processo.

§2º. O prazo estabelecido no caput poderá ser prorrogado por igual período, mediante justificativa circunstanciada e devidamente fundamentada que demonstre a relevância e necessidade da dilação, limitada a uma única prorrogação.

§3º. A decisão do Secretário Municipal de Administração sobre o recurso hierárquico é irrecorrível na esfera administrativa.

Art. 30. O processo referente aos recursos contra o resultado da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - Interposição de recurso hierárquico pelo servidor, por meio de requerimento fundamentado, facultada a juntada de documentos que julgar convenientes;

II - Análise e parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho;

III - Julgamento do recurso hierárquico pelo Secretário Municipal de Administração;

IV - Notificação formal do servidor acerca da decisão sobre o recurso hierárquico.

Parágrafo único. O Secretário Municipal de Educação poderá, a qualquer tempo, de ofício ou a pedido, requisitar à Comissão de Avaliação de Desempenho, à Subcomissão Setorial, à chefia imediata ou ao próprio servidor as informações, os documentos e os esclarecimentos que entender necessários para a instrução e o julgamento do recurso.

CAPÍTULO VI

DOS EFEITOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 31. A avaliação de desempenho produzirá efeitos jurídicos e funcionais para os servidores da Rede Municipal de Ensino, observadas as especificidades de cada modalidade de vínculo funcional, conforme disciplinado neste Capítulo.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Seção I

Dos Efeitos para os Servidores Efetivos Estáveis

Art. 32. A avaliação de desempenho dos servidores ocupantes de cargo efetivo e estáveis constitui instrumento de gestão estratégica de pessoal, destinado a:

I - servir de parâmetro objetivo e vinculante para a concessão da progressão horizontal na carreira, condicionando-a à obtenção de conceito igual ou superior ao percentual mínimo previsto no respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV;

II - subsidiar a formulação e a implementação de programas específicos de capacitação, treinamento, desenvolvimento e acompanhamento sociofuncional, visando ao aprimoramento contínuo das competências institucionais e individuais;

III - fundamentar tecnicamente decisões referentes à:

- a) remuneração variável e incentivos por desempenho;
- b) desenvolvimento na carreira, como progressão horizontal e movimentações funcionais;
- c) designações para funções de maior complexidade ou especialização;

IV - orientar o planejamento estratégico da Secretaria Municipal de Educação e de suas unidades organizacionais, fornecendo insumos para:

- a) a alocação e redistribuição de recursos humanos;
- b) a revisão de atribuições e a reorganização de estruturas;
- c) a identificação de talentos e sucessões;

V - constituir elemento de mensuração da efetividade das políticas públicas de educação sob a responsabilidade do servidor.

Parágrafo único. O disposto neste artigo aplica-se sem prejuízo de demais requisitos legais ou regimentais previstos para cada benefício ou direito, sendo a avaliação de desempenho condição necessária, mas não suficiente, para sua concessão.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
E.M. 29 / 09 / 2025

Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 33. A avaliação de desempenho dos servidores ocupantes de cargo efetivo observará os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Lei e no respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV, e constituirá elemento imprescindível para o desenvolvimento na carreira, incluindo a concessão da progressão horizontal.

§ 1º. Na hipótese de movimentação funcional do servidor – incluindo transferência, redistribuição, cessão ou qualquer outro deslocamento – para outro órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta, a avaliação do período correspondente será realizada em conjunto, mediante manifestação obrigatória e fundamentada da chefia imediata da unidade de origem e da unidade de destino.

§ 2º. Os desenvolvimentos na carreira através da progressão horizontal ficarão condicionadas à obtenção de média final de desempenho igual ou superior ao percentual mínimo estabelecido no PCCV aplicável para cada modalidade de avanço na carreira, ressalvadas as hipóteses de movimentação funcional, nas quais será considerada a média ponderada dos períodos de exercício em cada unidade.

§ 3º. O resultado da avaliação de desempenho integrará o processo administrativo de concessão de benefício ou vantagem relacionada ao desenvolvimento funcional, constituindo-se em condição de elegibilidade para o pleito.

Art. 34. Nos estritos termos do art. 37, caput, da Lei Complementar Municipal nº 005/2001 (Estatuto dos Servidores Cíveis Municipais), constitui causa de perda do cargo a apresentação, no interstício de 05 (cinco) anos, de:

I - duas avaliações de desempenho consecutivas com conceito final negativo; ou

II - três avaliações de desempenho com conceito final negativo, ainda que alternadas.

§ 1º A caracterização da situação prevista no *caput* dependerá de processo administrativo disciplinar específico, no qual se assegurarão ao servidor o contraditório e a ampla defesa, inclusive com produção de prova técnica e testemunhal.

§ 2º Considera-se conceito negativo, para os fins deste artigo, aquele classificado como “Insatisfatório” ou equivalente, nos termos dos critérios de avaliação estabelecidos nesta Lei.

§ 3º O processo administrativo de que trata o § 1º será instruído com os registros das avaliações de desempenho e relatórios técnicos das chefias imediatas, das Subcomissões

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Setoriais e da Comissão de Avaliação de Desempenho, devendo demonstrar de forma categórica e fundamentada a incapacidade superveniente do servidor para o adequado exercício do cargo.

Seção II

Dos Efeitos para os Servidores em Estágio Probatório

Art. 35. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito à avaliação de desempenho em estágio probatório pelo período de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de aferição sistemática, mediante aplicação de instrumentos de avaliação específicos, observados os fatores de desempenho contido no art. 35 da Lei Complementar Municipal nº 005/2001, quais sejam:

- I - Produtividade;
- II - Assiduidade;
- III - Capacidade de iniciativa;
- IV - Qualidade de trabalho;
- V - Responsabilidade.

Parágrafo único. Os fatores mencionados no *caput* não substituem, mas complementam os fatores de avaliação definidos no Art. 23 desta Lei, os quais devem ser obrigatoriamente observados para o preenchimento dos formulários, a atribuição de notas e o cálculo do resultado final, garantindo-se a isonomia e a uniformidade do processo avaliativo.

Art. 36. O servidor em estágio probatório será submetido a ciclos avaliativos obrigatórios, realizados ao término de cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, compreendendo:

- I - Avaliação Parcial Inicial: ao completar 12 (doze) meses de exercício;
- II - Avaliação Parcial Intermediária: ao completar 24 (vinte e quatro) meses de exercício;
- III - Avaliação Final Conclusiva: ao completar 36 (trinta e seis) meses de exercício.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

29 / 09 / 2025
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 1º. Cada ciclo avaliativo produzirá resultado autônomo e independente, podendo gerar efeitos imediatos, nos termos desta Lei.

§ 2º. A Avaliação Final Conclusiva, a ser realizada ao término do estágio probatório, sintetizará e avaliará o desempenho global do servidor, considerando obrigatoriamente:

I - os resultados e a evolução demonstrada em todas as avaliações parciais anteriores;

II - o relatório circunstanciado da chefia imediata;

III - o histórico de eventuais medidas corretivas ou planos de capacitação implementados; e

IV - demais elementos informativos coligidos ao longo do estágio.

§ 3º. O resultado da Avaliação Final Conclusiva, ainda que de caráter sintético e global, não elidirá a eficácia jurídica autônoma dos resultados parciais anteriormente consignados.

Art. 37. O servidor que obtiver nota inferior a 60% (sessenta por cento) em qualquer das avaliações anuais será submetido a plano individual de capacitação e acompanhamento, com duração máxima de 90 (noventa) dias, visando à superação das deficiências identificadas.

§ 1º Findo o plano de capacitação, o servidor será submetido a nova avaliação de superação, cujo resultado igual ou superior ao conceito mínimo de aprovação será condição indispensável para a continuidade do estágio probatório e reputará sanado o déficit de desempenho anterior para todos os efeitos legais, sem prejuízo da permanência do registro do resultado original no prontuário funcional.

§ 2º O servidor que mantiver conceito inferior ao mínimo exigido após a aplicação do plano de capacitação não será aprovado no estágio probatório.

Art. 38. Constitui causa para reprovação no estágio probatório:

I - a obtenção de conceito inferior a 60% (sessenta por cento) em duas avaliações anuais, alternadas ou consecutivas;

II - a prática de falta grave devidamente apurada em processo administrativo disciplinar.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 39. O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, garantido, em qualquer caso, o direito ao contraditório e à ampla defesa em processo administrativo específico.

§ 1º O processo administrativo de exoneração observará as seguintes garantias:

I - notificação pessoal do servidor;

II - prazo de 10 (dez) dias para apresentação de defesa escrita e produção de provas;

III - análise conclusiva pela autoridade competente.

§ 2º Da decisão que decretar a exoneração caberá recurso administrativo, nos termos da legislação aplicável.

Art. 40. Concluído o processo de avaliação de desempenho do estágio probatório, os autos serão encaminhados ao Prefeito Municipal para prolação de decisão final fundamentada, no prazo de 15 (quinze) dias, acerca da aprovação ou da exoneração do servidor.

Parágrafo único. A decisão de que trata o *caput* considerará obrigatoriamente o conjunto probatório coligido, o parecer técnico da Comissão de Avaliação de Desempenho e a manifestação da unidade de gestão de pessoas, devendo ser expressamente motivada com base nos critérios legais e regimentais.

Art. 41. A Secretaria Municipal de Educação manterá registro individualizado de todo o processo de estágio probatório, incluindo:

I - os instrumentos de avaliação;

II - os planos de capacitação implementados;

III - as manifestações das chefias;

IV - a defesa do servidor;

V - a decisão final fundamentada.

Parágrafo único. Os registros de que trata este artigo serão disponibilizados ao servidor, mediante requerimento, para fins de exercício do direito de defesa.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 42. A aprovação na avaliação de desempenho do estágio probatório é condição indispensável para a aquisição da estabilidade, sem prejuízo dos demais requisitos legais.

Seção III

Dos Efeitos para os Servidores Contratados Temporariamente

Art. 43. O servidor contratado temporariamente, nos termos da Lei Complementar Municipal nº 175, de 16 de março de 2018, fica sujeito à avaliação de desempenho de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Lei.

Art. 44. A avaliação de desempenho dos servidores referidos neste Capítulo constituirá elemento vinculante para a manutenção ou a rescisão do contrato de trabalho, na forma do art. 23, inciso III, alínea "a", da Lei Complementar Municipal nº 175/2018.

Parágrafo único. Considera-se resultado insatisfatório, para os fins de rescisão contratual, aquele inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima possível, apurado com base na aplicação uniforme dos critérios estabelecidos no regulamento desta Lei.

Art. 45. O servidor contratado temporariamente que obtiver resultado insatisfatório na avaliação de desempenho:

I - terá seu contrato rescindido por baixo desempenho funcional;

II - ficará impedido de nova contratação pela Administração Pública Municipal, por qualquer modalidade, pelo prazo de 12 (doze) meses, contados da data da rescisão.

SEÇÃO IV

Dos Efeitos para os Servidores em Exercício de Cargo em Comissão, Função de Confiança ou Função Gratificada

Art. 46. Os servidores ocupantes de cargo em comissão, função de confiança ou função gratificada serão avaliados de acordo com os critérios e procedimentos estabelecidos

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025

Secretário

Presidente



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

nesta Lei, aplicando-se lhes, no que couber, as disposições referentes aos servidores efetivos, ressalvadas as especificidades previstas nesta Seção.

Art. 47. A avaliação de desempenho dos servidores de que trata esta Seção considerará, sem prejuízo dos fatores estabelecidos no art. 23 desta Lei, os seguintes critérios específicos:

- I - liderança e capacidade de gestão;
- II - iniciativa, dinamismo e eficiência;
- III - ética e imparcialidade no serviço público;
- IV - qualidade técnica e estratégica das decisões;
- V - aptidão para a inovação e a criatividade;
- VI - receptividade a críticas e adaptabilidade à mudança;
- VII - capacidade de organização e facilidade de expressão;
- VIII - motivação, interesse e comprometimento com resultados.

§ 1º. A avaliação de desempenho do servidor efetivo em exercício em cargo em comissão ou função de natureza comissionada ou gratificada será considerada para todos os efeitos legais relativos ao seu cargo efetivo, inclusive para fins de progressão horizontal.

§2º. O servidor efetivo, durante o exercício de cargo em comissão, somente fará jus ao aumento do vencimento básico de seu cargo efetivo decorrente de progressão na carreira se optar pelo regime remuneratório do cargo efetivo acrescido da gratificação correspondente, ressalvadas as demais disposições legais aplicáveis aos regimes de opção remuneratória e ao limite máximo de percepção.

§3º O servidor ocupante de cargo em comissão que não detenha cargo efetivo na administração pública será avaliado exclusivamente para fins de acompanhamento gerencial e avaliação de resultados, não lhe sendo estendidos, em decorrência dessa avaliação, quaisquer direitos ou benefícios inerentes a planos de carreira, incluindo-se, mas não se limitando a, progressão horizontal, adicional por tempo de serviço e estabilidade.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29/09/2025

Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 48. O servidor que obtiver resultado inferior a 60% (sessenta por cento) em sua avaliação de desempenho será exonerado do cargo em comissão ou dispensado da função de confiança ou gratificada, reassumindo, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, o exercício de suas atribuições originárias, se for o caso.

Parágrafo único. O servidor exonerado ou dispensado nos termos do caput não poderá ser reconduzido a novo cargo em comissão ou função de confiança ou gratificada pelo período de 12 (doze) meses, contados da exoneração ou dispensa, salvo se comprovar, à satisfação da autoridade competente, a realização de curso de capacitação ou treinamento específico para o exercício das funções.

Art. 49. A nomeação para o exercício de cargo em comissão suspende o prazo de estágio probatório do servidor, que voltará a fluir a partir do retorno ao cargo efetivo.

Art. 50. Os servidores cedidos a outros órgãos ou entidades serão avaliados pela unidade em que estiverem em exercício, cabendo à Secretaria Municipal de Educação, na condição de unidade de origem, a consolidação final dos resultados e a produção dos efeitos jurídicos decorrentes.

CAPÍTULO VII

DOS PRAZOS

Art. 51. O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído no prazo estabelecido em cronograma definido pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 1º O prazo de que trata o *caput* poderá ser prorrogado por até 30 (trinta) dias, mediante decisão fundamentada do Secretário Municipal de Educação, que demonstre a relevância e a inevitabilidade da extensão.

§ 2º Os dados e documentos integrantes do processo de avaliação de desempenho serão incorporados ao prontuário funcional do servidor, na forma disciplinada em regulamento.

Art. 52. Para os fins desta Lei, os prazos processuais contar-se-ão em dias úteis, excluído o dia do início do prazo e incluído o dia do seu vencimento.

Parágrafo único. O prazo que vencer em dia em que não houver expediente ficará

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 29/09/2025
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

automaticamente prorrogado para o primeiro dia útil subsequente.

CAPÍTULO VIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 53. A Lei Complementar nº 139, de 29 de abril de 2014, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 20. A avaliação de desempenho dos servidores empossados nos cargos de que trata esta Lei, para todos os fins meritocráticos e de desenvolvimento funcional, será realizada anualmente, conforme cronograma específico estabelecido em ato próprio da Secretaria Municipal de Educação.

Art. 27. O prêmio por produtividade será concedido com base no desempenho funcional anual do servidor.

Parágrafo único. O pagamento do prêmio ocorrerá no primeiro quadrimestre do exercício subsequente ao avaliado, podendo ser parcelado em até 02 (duas) vezes, ressalvadas as disponibilidades orçamentárias e financeiras.”

Art. 54. O *caput* do art. 1º da Lei Municipal n.º 3.384, de 28 de Dezembro de 2020, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 1º. A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, cujos cargos estejam previstos nas Leis Complementares nº s. 190/2019, 193/2019, 195/2019 e 197/2020 será regida pela presente lei.

Art. 55. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo efeitos a partir do ciclo avaliativo subsequente, ressalvada a possibilidade de o Chefe do Poder Executivo, mediante ato administrativo fundamentado, estabelecer disposições transitórias para sua aplicação gradual ao ciclo em andamento, desde que ressalvados os direitos adquiridos e garantido o devido processo legal.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

Em 29 / 09 / 2025
Presidente Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 56. Revogam-se as disposições em contrário, em especial, o artigo 3º, VI, da Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020; os artigos 4º, 5º e 6º da Lei Complementar nº 224, de 18 de outubro de 2022, § 1º do artigo 8º, § 1º do artigo 19, parágrafo 1º do artigo 21, e a alínea "a" do inciso II do artigo 48 da Lei Complementar nº 139/2014, de 29 de abril de 2014.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 29 / 09 / 2025

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI Nº 3.384, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2020.

"Dispõe sobre o Sistema de Avaliação de Desempenho dos Servidores Públicos do Município de Mariana/MG e dá outras providências."

CAPÍTULO I NORMAS GERAIS

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

Art. 1º. A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, cujos cargos estejam previstos nas Leis Complementares nºs. 190/2019, 193/2019, 194/2019, 195/2019 e 197/2020 será regida pela presente lei.

§ 1º. A avaliação de desempenho é uma ferramenta de gestão de pessoas que corresponde a uma análise sistemática do desempenho do servidor em função das atividades que realiza, das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial de desenvolvimento.

§ 2º. O presente procedimento se aplica aos servidores do Serviço Autônomo de Água e Esgoto - SAAE e do Instituto de Previdência dos Servidores Públicos de Mariana - IPREV, bem como aos servidores da Administração Direta cedidos a essas autarquias municipais.

Art. 2º. O objetivo final da avaliação de desempenho é contribuir com o desenvolvimento dos servidores e com o aumento da eficiência dos serviços prestados à população.

Parágrafo único. Os principais objetivos da avaliação de desempenho são:

- I – melhorar os resultados dos servidores e da organização;
- II – conhecer o potencial de cada servidor em relação a novos desafios;
- III – identificar necessidades e aspirações de treinamento e desenvolvimento;
- IV – proporcionar oportunidades de crescimento profissional e de participação na organização;
- V – identificar problemas e oportunidades de melhoria relacionados à gestão de pessoas;
- VI – dar suporte a decisões sobre remunerações, promoções, transferências e desligamentos;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

VII – estimular e incentivar o crescimento profissional e o desenvolvimento de novas competências;

VIII – proporcionar maior adequação ao trabalho e maior produtividade;

IX – melhorar a comunicação e as relações interpessoais;

X – detectar se o servidor tem capacidade e/ou habilidade de exercer as funções de seu cargo, visando à qualidade do trabalho;

XI – identificar o conhecimento, as habilidades e o potencial de trabalho dos servidores de modo que estes sejam melhor aproveitados no desempenho das atividades de seu cargo;

XII – identificar os problemas relativos às condições de trabalho do órgão;

XIII – planejar e incentivar a melhoria da qualidade do trabalho e dos serviços desenvolvidos no órgão, tendo em vista as necessidades dos cidadãos;

XIV – fornecer subsídios para o planejamento estratégico da Secretaria em que o servidor está lotado;

XV – gerar informações integradas, capazes de subsidiar a gestão e o desenvolvimento de pessoal;

XVI – avaliar o servidor seguindo os princípios e preceitos da administração pública aferindo o desenvolvimento funcional na carreira;

XVII – avaliar o Estágio Probatório;

XVIII – avaliar o desempenho do servidor para fins de progressão horizontal.

Art. 3º. Os agentes envolvidos no processo de avaliação de desempenho são:

I – Avaliado: Servidor público municipal, ocupante de cargo efetivo ou em comissão, que será avaliado;

II – Avaliador: Servidor que avalia; pode ser gestor (superior hierárquico), par (mesmo nível hierárquico do avaliado, função equivalente ou colega de trabalho) e/ou o próprio colaborador (auto avaliação);

III – Coordenação: Coordenador do processo de avaliação. A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade da Coordenadoria Geral de Pessoal, órgão pertencente à estrutura administrativa da Secretaria de Administração, que deverá fornecer todo apoio material e técnico, programas de treinamento necessários ao desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

IV – Comissão de Avaliação de Desempenho: Comissão formada por servidores públicos efetivos e estáveis, nomeada para realizar a Avaliação de Desempenho;

V – Subcomissões de Avaliação de Desempenho: Comissões nomeadas para avaliar os pares, formadas por 05 servidores efetivos e estáveis, sendo 01 indicado pelo sindicato, 02 indicados pelo Prefeito e 02 indicados pelos servidores.

Parágrafo único. Não se submetem à Avaliação de Desempenho os agentes políticos assim considerados o Prefeito, os Secretários Municipais, o Procurador Geral e o Controlador Geral.

Art. 4º. Será nomeada uma Comissão de Avaliação de Desempenho, constituída por 03 (três) servidores municipais efetivos e estáveis, sendo um deles indicado pelo Sindicato dos Servidores Municipais.

I – A comissão será nomeada pelo Prefeito.

II – A comissão terá como função:

- a) revisar as fichas de avaliação de desempenho, adequando-as para melhor atender às necessidades do setor;
- b) revisar o preenchimento das fichas, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na avaliação;
- c) emitir parecer sobre o resultado das avaliações quando necessário, principalmente para efeito de Estágio Probatório;
- d) indicar à Secretaria Municipal de Administração programas de treinamento e de acompanhamento sócio funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a produtividade no trabalho;
- e) acompanhar/participar do processo de avaliação dos servidores.

Parágrafo único. Serão nomeadas subcomissões de avaliadores, compostas por 3 (três) servidores efetivos e estáveis, que avaliarão os servidores da Secretaria ou de determinadas classes de cargos, conforme estabelecido em Decreto.

Art. 5º. É vedado ao servidor:

I – avaliar seu cônjuge, parente consanguíneo ou afim, em linha reta ou na colateral até o terceiro grau, na forma da legislação vigente;

II – ser avaliado por Comissão de Avaliação da qual seja integrante.

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS E DEVERES DO SERVIDOR AVALIADO

Seção I

Dos Direitos do Servidor



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Art. 6º. É assegurado ao servidor:

I – ter conhecimento prévio das normas, dos critérios e dos resultados da Avaliação de Desempenho;

II – acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III – ser notificado do resultado final de sua Avaliação de Desempenho;

IV – consultar, a qualquer tempo, todos os documentos que compõem o seu processo de Avaliação de Desempenho;

V – apresentar Recurso Hierárquico, nos termos previstos nesta lei.

Seção II Dos Deveres do Servidor

Art. 7º. São deveres do servidor:

I – inteirar-se da legislação que regulamenta o processo de Avaliação de Desempenho;

II – manter-se informado de todos os atos que tenham por objeto a avaliação de seu desempenho;

III – solicitar à área responsável a formalização das suas movimentações;

IV – responsabilizar-se, juntamente com a chefia imediata e o Departamento de Gestão de Pessoas pelo cumprimento dos prazos e etapas do seu processo de Avaliação de Desempenho;

V – fazer parte de Comissões de Avaliação sempre que indicado ou eleito.

CAPÍTULO III DOS FATORES DE AVALIAÇÃO

Art. 8º. A avaliação de desempenho obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, eficácia, contraditório e ampla defesa, devendo aferir a capacidade para o exercício do cargo e desenvolvimento funcional, observados os seguintes fatores:

I – assiduidade;

II – pontualidade;

III – disciplina;

IV – capacidade técnica;

V – responsabilidade;

VI – iniciativa, dinamismo e eficiência;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- VII – ética no serviço público;
- VIII – equilíbrio emocional;
- IX – dedicação;
- X – sociabilidade e cooperação;
- XI – apresentação pessoal, capacidade de organização e facilidade de expressão;
- XII – trabalho em equipe.

§ 1º. Os fatores avaliativos serão discriminados na ficha de avaliação de desempenho, que será elaborada de acordo com o nível de escolaridade (fundamental, médio e superior) e a área de atuação, a ser baixada por decreto.

§ 2º. Os Decretos com as fichas de avaliação serão elaborados pela Administração Pública com a participação da Comissão de Gestão de cada PCCV.

CAPÍTULO IV DA PONTUAÇÃO

Art. 9º. Os servidores públicos serão avaliados de acordo com formulário próprio, observando-se os seguintes graus e pontuação:

I – Graus - Todos os fatores utilizados no processo de Avaliação de Desempenho estarão graduados entre o Ótimo (grau A) e o Insuficiente (grau D), a saber:

- a) Grau A: O funcionário neste fator superou o desempenho esperado para o cargo, ou seja, o desempenho foi considerado ótimo. Pontuação: 02 (dois) pontos.
- b) Grau B: O funcionário neste fator atingiu o desempenho esperado para o cargo, ou seja, o desempenho foi considerado bom. Pontuação: 1,5 (um ponto e meio).
- c) Grau C: O funcionário neste fator está pouco abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo, ou seja, o desempenho foi considerado fraco. Pontuação: 1 (um) ponto.
- d) Grau D: O funcionário neste fator está muito abaixo do patamar mínimo de desempenho esperado para o cargo, ou seja, o desempenho foi considerado insuficiente. Pontuação: 0 (zero) pontos.

II – avaliador preencherá no campo “resposta letra”, somente o grau, se A, B, C ou D, devendo marcar somente uma opção para cada resposta.

III – A Comissão de Avaliação realizará a correção das avaliações multiplicando-se o grau (A, B, C ou D) pelo peso previsto em Decreto.

Parágrafo único. A Ficha de Avaliação de Desempenho será baixada por Decreto.

CAPÍTULO V DA COMPLEXIDADE DO CARGO

Art. 10. Os servidores que, no exercício das funções de seu cargo, realizarem atividades mais complexas do que as atividades habituais do cargo, receberão, em sua



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

avaliação de desempenho, 05 (cinco) pontos extras a título de complexidade.

Parágrafo único. As atividades consideradas complexas serão especificadas em Decreto.

CAPÍTULO VI **DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 11. O processo de avaliação de desempenho será dividido em 4 (quatro) etapas: planejamento, desenvolvimento, execução e conclusão.

I – Na fase de Planejamento, serão executadas as seguintes ações:

- a) nomeação da Comissão de Avaliação de Desempenho;
- b) estabelecimento dos objetivos e das metas do processo de avaliação com base no planejamento estratégico da organização;
- c) definição do cronograma de trabalho.

II – Na fase de Desenvolvimento, serão executadas as seguintes ações:

- a) mapeamento das unidades, áreas, cargos e funções;
- b) determinação dos órgãos a serem avaliados;
- c) divulgação e comunicação do processo de avaliação;
- d) formação dos grupos de avaliados, sendo eles, grupo fundamental, grupo médio e técnico e grupo superior;
- e) emissão e anexação da Certidão de Tempo de Serviço de cada servidor a ser avaliado.

III – Na fase de Execução, serão executadas as seguintes ações:

- a) nomeação da subcomissão de avaliadores para cada grupo de avaliados: subcomissões de ensino fundamental, subcomissões de ensino médio e técnico e subcomissões de ensino superior;
 - b) aplicação das avaliações por meio dos formulários de avaliação, que serão baixados por Decreto;
 - c) monitoramento e acompanhamento (*follow-up*) da aplicação das avaliações;
 - d) tabulação dos resultados das avaliações;
 - e) avaliação documental dos registros funcionais;
 - f) ordenação do ranking de desempenho: organizacional (geral), por órgão e individual;
 - g) comunicação dos resultados gerais;
 - h) fornecimento e recebimento de *feedback*;
 - i) elaboração de plano de desenvolvimento pessoal (individual).
- a) IV – Na fase de Conclusão, serão executadas as seguintes ações:
- a) análise dos resultados do processo de avaliação de desempenho;
 - b) interpretação dos resultados, considerando a pesquisa de cultura organizacional, se existir;
 - c) consolidação dos resultados finais;
 - d) avaliação do processo de avaliação de desempenho;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- e) elaboração de relatório final do processo de avaliação de desempenho;
- f) definição do próximo ciclo de avaliação de desempenho;
- g) planejamento de ações.

§ 1º. Todas as deliberações tomadas em reuniões da Comissão de Avaliação, com ou sem participação de terceiros, deverão ser redigidas em ata, observando especialmente os princípios da impessoalidade, legalidade e da motivação.

§ 2º. A Certidão de Tempo de Serviço, constando todos os dados funcionais do Servidor, como faltas justificadas, faltas injustificadas, licenças, suspensões, cessões, deverá estar anexada ao Formulário de Avaliação, ficando disponível para consulta a todos os envolvidos no processo de avaliação de desempenho.

Art. 12. O processo de Avaliação de Desempenho dos ocupantes de cargo de provimento efetivo compreenderá as seguintes ações:

- I – preenchimento do formulário de avaliação pelo próprio servidor avaliado;
- II – preenchimento do formulário de avaliação pelo superior hierárquico, realizada preferencialmente na presença do servidor;
- III – preenchimento do formulário de avaliação pela subcomissão de avaliadores responsável;
- IV – apuração da média entre as avaliações a ser realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho;
- V – entrevista com o servidor avaliado, para apresentação do resultado de sua Avaliação, a ser conduzida pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Parágrafo único. Os servidores efetivos nomeados para o exercício de função de confiança serão avaliados de acordo com os mesmos critérios e procedimentos dos demais servidores ocupantes de sua classe de cargo.

CAPÍTULO VII DO RECURSO HIERÁRQUICO

Art. 13. Os servidores submetidos à Avaliação de Desempenho terão direito a interpor recurso hierárquico para o Secretário Municipal de Administração, em via administrativa, em cada período avaliativo.

Parágrafo único. A decisão do recurso hierárquico é irrecorrível.

Art. 14. O processo referente aos recursos contra o resultado da Avaliação de Desempenho compreenderá as seguintes etapas:

- I – interposição de recurso hierárquico ao Secretário Municipal de Administração, contra o resultado da avaliação de desempenho, em até dez dias corridos, contados da notificação do resultado;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- II – parecer da Comissão de Avaliação de Desempenho;
- III – parecer da Procuradoria Jurídica;
- IV – julgamento do recurso hierárquico pelo Secretário Municipal de Administração;
- V – notificação ao servidor acerca da decisão sobre o recurso hierárquico.

Parágrafo único. O recurso hierárquico será cabível uma única vez, em cada período avaliativo.

Art. 15. O recurso hierárquico de que trata o artigo anterior será interposto por meio de requerimento fundamentado, facultado ao requerente a juntada dos documentos que julgar convenientes.

CAPÍTULO VIII

DOS PRAZOS

Art. 16. O processo de avaliação deverá ser concluído no prazo previsto no cronograma.

Parágrafo único. O prazo para a conclusão poderá ser prorrogado em até 30 (trinta) dias, mediante autorização do Secretário Municipal de Administração.

Art. 17. Os dados referentes à Avaliação de Desempenho deverão ser arquivados na pasta funcional do servidor.

Art. 18. Para fins do disposto nesta lei, os prazos serão computados excluindo-se da contagem o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.

Parágrafo único. Considera-se prorrogado o prazo até o primeiro dia útil seguinte se o vencimento cair em dia em que não houver expediente ou este for encerrado antes do horário normal.

CAPÍTULO IX

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 19. Ao entrar em exercício, o servidor nomeado para cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório pelo período de 03 (três) anos, durante os quais a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação para o desempenho do cargo, de acordo com o formulário baixado por Decreto.

Art. 20. O servidor, durante seu Estágio Probatório, poderá receber até 3 (três) avaliações:

- I – ao completar 12 (doze) meses de exercício;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

II – ao completar 24 (vinte e quatro) meses de exercício;

III – ao completar 36 (trinta e seis) meses de exercício.

§ 1º. O servidor que obtiver nota inferior a 60% (sessenta por cento) na primeira avaliação, caso verificada a necessidade, será encaminhado ao Departamento de Gestão de Pessoas para que receba acompanhamento psicológico ou profissional, dando oportunidade para que seu desempenho seja aprimorado.

§ 2º. O estagiário que não obtiver nota mínima superior a 60% (sessenta por cento) em duas avaliações sucessivas, ou três avaliações alternadas, não será aprovado no estágio probatório e será exonerado.

§ 3º. Ao estagiário que não obtiver nota mínima, nos termos do parágrafo anterior será concedida vista do procedimento e o prazo de 10 (dez) dias corridos para defesa, findo o qual a comissão expedirá parecer conclusivo e final, que será remetido ao Prefeito Municipal para decisão.

§ 4º. O servidor que incorrer em falta grave durante qualquer período do Estágio Probatório estará sujeito a sindicância e/ou a processo administrativo, conforme o caso.

§ 5º. O chefe imediato do servidor em estágio probatório, 4 (quatro) meses antes do término do estágio, deverá prestar, reservadamente, informações ao Departamento de Gestão de Pessoas, iniciando-se, assim, o “Processo de Apuração” das avaliações anteriores que culminará na conclusão da avaliação (última avaliação).

§ 6º. Nos casos em que o estagiário tiver respondido a sindicância ou a processo administrativo, a Corregedoria deverá ser ouvida a respeito da permanência ou não do servidor.

§ 7º. Do parecer, se contrário à permanência do servidor, ser-lhe-á dado, de ofício, conhecimento e direito à defesa escrita no prazo de 10 (dez) dias.

§ 8º. Concluído o processo de avaliação de desempenho para fins de Estágio Probatório, este será encaminhado ao Prefeito Municipal para emitir decisão final fundamentada sobre a exoneração ou a manutenção do servidor público municipal.

§ 9º. A aprovação em avaliação de desempenho é condição para a aquisição da estabilidade.

CAPÍTULO X

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PROGRESSÃO

Art. 21. Os servidores públicos efetivos serão avaliados de acordo com os critérios previstos no Plano de Cargos e Vencimentos e nesta lei.

§ 1º. Na hipótese de ocorrer transferência, relotação, cessão ou outro tipo de movimentação do servidor para outro órgão ou entidade da Administração Pública



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Direta, Autárquica ou Fundacional do Poder Executivo, a nova chefia imediata deverá ser ouvida, bem como a chefia anterior.

§ 2º. O servidor somente será aprovado na Avaliação de Desempenho para fins de progressão se obtiver média superior ao percentual mínimo previsto no respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.

CAPÍTULO XI

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES EM EXERCÍCIO DE CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 22. Os servidores ocupantes de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, serão avaliados segundo os seguintes critérios:

- I – assiduidade;
- II – pontualidade;
- III – disciplina;
- IV – responsabilidade;
- V – iniciativa, dinamismo e eficiência;
- VI – ética no serviço público;
- VII – apresentação pessoal, capacidade de organização e facilidade de expressão;
- VIII – trabalho em equipe;
- IX – aptidão;
- X – criatividade;
- XI – motivação e interesse;
- XII – Receptividade à inovação;
- XIII – Liderança.

§ 1º. Os fatores avaliativos serão discriminados na ficha de avaliação de desempenho a ser baixada por decreto.

§ 2º. O servidor efetivo ocupante de cargo comissionado deverá ser avaliado pelo exercício do cargo comissionado para a concessão da progressão horizontal, devendo cumprir todos os demais requisitos previstos no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 3º. O servidor ocupante de cargo comissionado, que não seja titular de cargo efetivo, será avaliado para fins de acompanhamento da gestão sem, contudo, fazer jus à percepção de benefícios típicos da carreira.

Art. 23. O processo de Avaliação de Desempenho dos servidores ocupantes de cargo em comissão compreenderá as seguintes ações:

- I – preenchimento do formulário de avaliação pelo próprio avaliado;
- II – preenchimento do formulário de avaliação pelo superior hierárquico, se não estiver hierarquicamente submetido ao Secretário Municipal;
- III – preenchimento do formulário de avaliação pelo Secretário Municipal da pasta;
- IV – apuração da média entre as avaliações, a ser realizada pela Comissão de Avaliação de Desempenho;
- V – entrevista com o servidor avaliado, para apresentação do resultado de sua Avaliação, a ser conduzida pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

Art. 24. O servidor efetivo nomeado para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança que obtiver em sua avaliação de desempenho resultado inferior a 60% (sessenta por cento):

- I – será exonerado do respectivo cargo comissionado ou dispensado da respectiva função gratificada,
- II – deverá reassumir o exercício de seu cargo de provimento efetivo; e
- III – não poderá ser nomeado ou designado para exercer o mesmo cargo comissionado ou função gratificada se não realizar treinamento.

§ 1º. O servidor efetivo nomeado para o exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança será avaliado e terá a progressão horizontal concedida relativamente ao cargo efetivo de acordo com os critérios e média mínima de desempenho previstos no respectivo plano de cargos, carreiras e vencimentos.

§ 2º. O servidor efetivo, durante o exercício de cargo comissionado, somente perceberá o aumento do vencimento básico do seu cargo efetivo decorrente da progressão horizontal, se fizer a opção pela remuneração do cargo efetivo acrescida de gratificação incidente sobre o valor do cargo comissionado, nos termos do art. 52 da Lei Complementar 177/2018.

Art. 25. A nomeação para o exercício de cargo em comissão suspende o período de estágio probatório, devendo o prazo continuar a fluir após o retorno às funções do cargo efetivo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO XII

DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 26. Os atuais ocupantes de cargo efetivo que forem aprovados no primeiro processo de avaliação de desempenho realizado após a publicação desta lei, terão os efeitos da primeira progressão horizontal:

I – contados a partir da data de cumprimento de todos os requisitos legais previstos no respectivo Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, desde que posterior à data de aprovação do respectivo Plano de Cargos;

II – retroativos à data da publicação do respectivo plano de cargos se, nesta data, o interstício de 02 (dois) anos contados a partir da concessão da última progressão salarial prevista no art. 30 da Lei Complementar 003/2001, já tiver sido cumprido.

Art. 27. Os ocupantes de cargo efetivo que, na data de publicação desta lei, já tenham completado o lapso temporal de 03 (três) anos previsto no art. 41, *caput*, da Constituição da República de 1988, e que não adquiriram a estabilidade serão submetidos à avaliação de desempenho de acordo com a sistemática vigente anteriormente à esta lei.

Parágrafo único. O servidor que já houver cumprido todos os demais requisitos previstos no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos para a concessão da primeira promoção vertical, caso seja aprovado na avaliação de desempenho prevista no *caput* deste artigo, terá o benefício retroagido à data de aprovação desta lei.

Art. 28. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas 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, 28 de dezembro de 2020.

Duarte Eustáquio Gonçalves Junior
Prefeito Municipal de Mariana



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI COMPLEMENTAR Nº 224, DE 18 DE OUTUBRO DE 2022.

“Altera dispositivos da Lei Complementar Municipal nº 139, de 29 de abril de 2014 e Lei Complementar nº 194, de 06 de dezembro de 2019 e dá outras providências”.

O Povo do município de Mariana por seus representantes legais aprovou e eu, Vereador Ronaldo Alves Bento, no exercício interino da Chefia do Executivo Municipal, sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º. A Lei Complementar nº 139, de 29 de abril de 2014, passa a vigorar com as seguintes alterações:

Art. 8º...

Parágrafo 1º - Para os fins de concessão da Progressão Horizontal estabelecida nesta Lei, a avaliação do desempenho do Professor e do Pedagogo será realizada de acordo com a metodologia prevista na Lei 3.384, de 28 de dezembro de 2020.

Art. 19...

Parágrafo 1º - Para a avaliação periódica meritocrática do desempenho dos servidores da Educação será utilizada metodologia estabelecida na Lei 3.384, de 28 de dezembro de 2020, a ser regulamentada por Decreto.

Art. 20 - *A avaliação periódica meritocrática do desempenho do Professor e do Pedagogo será contínua, sendo efetuada semestralmente.*

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 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, realizada



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

semestralmente segundo metodologia estabelecida na Lei 3.384, de 28 de dezembro de 2020, a ser regulamentada por Decreto.

Parágrafo 2º - São consideradas atividades de cumprimento obrigatório pelo Pedagogo:

- a) No caso do Ensino Fundamental II, visitaçoão técnico-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. 27 – O prêmio por produtividade será concedido segundo o desempenho do servidor aferido anualmente na escola.

Parágrafo 1º. Para a aferição do desempenho anual do Professor e do Pedagogo será utilizada a média das avaliações de desempenho realizadas no exercício financeiro

Parágrafo 2º. 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. 48...

I - ...



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

II -

a) O servidor da Educação nomeado para o exercício de cargo em comissão será avaliado de acordo com o formulário de avaliação de desempenho dos cargos comissionados nos termos previstos na Lei 3.384, de 28 de dezembro de 2020.

Art. 51....

Parágrafo 1º....

Parágrafo 2º....

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, para análise de resultados bimestrais acadêmicos dos alunos, 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 e participação em seminários e em oficinas, conforme programação semanalmente formulada pela direção da escola e Secretaria Municipal de Educação.*

Art. 2º. O art. 86 da Lei Complementar nº 194, de 06 de dezembro de 2019, passa a vigorar com a seguinte redação:

Art. 86.....

I -

II -

III -

IV -



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

V -

VI – o servidor deverá ter sido aprovado na última avaliação de desempenho realizada com pontuação acima de 70% (setenta por cento) dos pontos totais distribuídos.

Art. 3º. Aplicam-se aos servidores ocupantes de cargo público, optantes pelo regime estabelecido pela Lei Complementar nº 139, de 29 de abril de 2014 os dispositivos do Título IV – Da Movimentação de Pessoal constantes da Lei Complementar nº 194, de 06 de dezembro de 2019.

Art. 4º. A avaliação de desempenho dos servidores públicos da Educação, efetivos e comissionados, regidos pela Lei Complementar nº 139/2014 e pela Lei Complementar nº 194/2019, bem como dos funcionários contratados com base na Lei Complementar nº 175, de 16 de março de 2018, serão realizadas de forma padronizada, segundo a metodologia prevista na Lei Municipal nº 3.384, de 28 de dezembro de 2020 e formulários a serem regulamentados por Decreto.

§ 1º. Os servidores nomeados para cargos e funções de confiança, previstos da Lei Complementar nº 177, de 13 de julho de 2018, lotados na Secretaria de Educação serão avaliados segundo a metodologia prevista na Lei Municipal nº 3.384/2020 e formulários a serem regulamentados por Decreto, sem distinção quanto ao vínculo e ao regime jurídico.

§ 2º. A avaliação de desempenho dos servidores da Educação será realizada nos meses de junho e dezembro.

§ 3º. Excepcionalmente no exercício de 2022 os benefícios serão concedidos com base na última avaliação de desempenho realizada.

Art. 5º. O funcionário contratado com base na Lei Complementar nº 175/2018, será submetido à avaliação de desempenho observados os critérios previstos na Lei Municipal nº 3.384/2020.

§ 1º. O funcionário contratado que não obtiver nota mínima de 60% (sessenta por cento) terá o contrato rescindido por baixo desempenho funcional, nos termos do art. 23, inciso III, alínea “a” da Lei Complementar nº 175/2018.

§ 2º. O funcionário contratado que tiver o seu contrato rescindido por baixo desempenho funcional não poderá ser novamente contratado pela Administração Pública Municipal pelo período de 12 (doze) meses a contar da rescisão.

Art. 6º. O servidor nomeado para o exercício de cargo de provimento em comissão, de recrutamento amplo ou limitado, previsto na Lei Complementar 177/2018, será submetido à avaliação de desempenho observados os critérios previstos na Lei Municipal nº 3.384/2020.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Parágrafo único. O servidor que obtiver em sua avaliação de desempenho resultado inferior a 60% (sessenta por cento):

I – será exonerado do respectivo cargo comissionado;

II – não poderá ser nomeado para o exercício de cargo comissionado na Administração Pública Municipal pelo período de 12 (doze) meses, a contar da exoneração;

III – somente poderá assumir novo cargo comissionado se comprovar ter realizado treinamento para o exercício das funções do cargo.

Art. 7º. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Art. 8º. Revogam-se as disposições em contrário, em especial os §§ 1º, 2º, 3º e 4º do art. 20 da Lei Complementar nº 139/2014; os Anexos III, IV e V da Lei Complementar nº 139/ 2014; o inciso I, do parágrafo único do art. 47 da Lei Complementar nº 194/2019; o art. 83 da Lei Complementar nº 194/2019.

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, 18 de outubro de 2022.

Ronaldo Alves Bento
Prefeito Municipal em Exercício



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

LEI COMPLEMENTAR N.º 139/2014

PLANO DE CARREIRA DO PESSOAL DO MAGISTÉRIO, SECRETARIA ESCOLAR E INSPEÇÃO DE ALUNOS, E DO PESSOAL DE MONITORIA DE CRECHE E DE MONITORIA DE ENSINO ESPECIAL DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE MARIANA

Mariana
2014



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Sumário

CAPÍTULO I	
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMNARES	3
CAPÍTULO II	
DOS OBJETIVOS, PRINCÍPIOS, GARANTIAS E DEVERES	5
CAPÍTULO III	
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS	9
CAPÍTULO IV	
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS E DA ESTRUTURA	
DE CARGOS E CARREIRA	11
CAPÍTULO V	
DA PREMIAÇÃO ANUAL DO SERVIDOR DA EDUCAÇÃO	18
SEÇÃO I	
DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE	18
CAPÍTULO VI	
DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	20
SEÇÃO I	
DO INGRESSO	20
SEÇÃO II	
DO ESTÁGIO PROBATÓRIO	21
SEÇÃO III	
DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA	22
CAPÍTULO VII	
DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL	25
CAPÍTULO VIII	
DA REMUNERAÇÃO	26
SEÇÃO I	
DO PLANO DE VENCIMENTOS	26
SEÇÃO II	
DAS VANTAGENS	26
CAPÍTULO IX	
DO REGIME DE TRABALHO E DA EQUIVALÊNCIA DE FUNÇÕES	28
SEÇÃO I	
DO REGIME DE TRABALHO	28
SEÇÃO II	
DA EQUIVALÊNCIA DE FUNÇÕES E DO VENCIMENTO BÁSICO	30
CAPÍTULO X	
DA DEMISSÃO POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO	31
CAPÍTULO XI	
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS	32
SEÇÃO I	
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	32
SEÇÃO II	
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	35



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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 Pedagogia 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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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-clubes, 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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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;

f) 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;

g) 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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.

CAPÍTULO 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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 assessorie 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 norteadada 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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- b) Julgamento com publicação de lista classificatória – mês de janeiro;
- 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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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,



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

normas e procedimentos específicos ao desempenho do seu cargo ou função;

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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

II - Promoção funcional compensatória:

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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

as preferências do Professor, em casa, na escola ou em outro lugar, sendo esse tempo suficiente 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

escolas como Professor Recuperador, são ocupantes do cargo único de Professor de Educação 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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

de um dos Grupos Ocupacionais mencionados nesta Lei poderá ser demitido por insuficiência de 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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

Lei.

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

(sessenta) dias para aderir ao presente Plano, sob pena de, não o fazendo, só fazê-lo em dezembro 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. Ministrar 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

III. Evitar, na medida do possível que os alunos faltem 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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- VI. Participar de reuniões pedagógicas com pais e professores;
- 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.



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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	XI



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

AMBIENTE, TÉCNICO EM PATOLOGIA CLÍNICA, TÉCNICO EM RADIOLOGIA, TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO, TÉCNICO EM TELEINFORMÁTICA.	
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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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

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	VI



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

DE CRECHE E MONITOR DE ENSINO ESPECIAL.	
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
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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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

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
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



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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS