



Câmara Municipal de Mariana  
Protocolado sob nº 24  
Em 20 / 03/14 / 10:45  
Patriarca e Gomes

# PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR

N.º 24 / 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.*

## 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

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 11 de Abril de 2014  
Presidente: [Assinatura] Secretário: [Assinatura]

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28 / 04 / 2014  
Presidente: [Assinatura] Secretário: [Assinatura]



# 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	27
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	31
CAPÍTULO X	
DA DEMISSÃO POR INSUFICIÊNCIA DE DESEMPENHO	32
CAPÍTULO XI	
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS	33
SEÇÃO I	
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS	33
SEÇÃO II	
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS	35

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28 / 04 / 2014  
Presidente  
Secretário

2

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 11 / 4 / 2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMNARES

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

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

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

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

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28 / 04 / 2014  
Presidente  
Secretário

3

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 14 / 4 / 2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

relevante atividade de apoio à manutenção e ao desenvolvimento do ensino.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Cargos de Carreira, com investidura mediante concurso:
  - a.1) Grupo Ocupacional Magistério:
    - a.1.1) Professor;
    - a.1.2) Pedagogo.
  - a.2) Grupo Ocupacional de Secretaria Escolar e Inspeção de Alunos:
    - a.2.1) Secretário Escolar;
    - a.2.2) Inspetor de Alunos.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 14/04/2014  
Presidente  
Secretário

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28/04/2014  
Presidente  
Secretário



- 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 contínuo, 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;
- 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;

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28 / 04 / 2014  
Presidente  
Secretário

5

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 14 / 04 / 2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

**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 (quinqüênio), 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 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;

AMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28 / 04 / 2014  
Presidente  
Secretário

6

AMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 14 / 04 / 2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO

EM 28/04/2014

Presidente Secretário

7

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 14/1/2014

Presidente Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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;

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;

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO

EM 28/04/2014

Presidente

Secretário

8

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 14/12/2014

Presidente

Secretário



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

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

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

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

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

**I.** Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos – instrumento normativo jurídico que define e regulamenta as condições de movimentação dos integrantes das carreiras, estabelece linhas ascendentes no processo de valorização meritocrática dos profissionais, com estrutura, organização e metodologia de avaliação do desempenho estabelecidas com clareza, adequado para promover a interação funcional, o acompanhamento gerencial, a corresponsabilidade na gestão dos processos de funcionamento da escola e, no que couber, pelos resultados alcançados, e a solidariedade entre os profissionais e a administração pública;

**II.** Cargo Público - o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuição e responsabilidade específica e vencimento correspondente, para ser provido e exercido por um titular;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO

EM 28/04/2014

Presidente Secretário

9

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO POR UNANIMIDADE

EM 14/1/2014

Presidente

Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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 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;

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28/04/2014  
Presidente  
Secretário

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 11/4/2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 14/04/2014  
Presidente: [Assinatura] Secretário: [Assinatura]



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

**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 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.

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO 12  
EM 28/04/2014  
Presidente  
Secretário

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 11/4/2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

**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.

**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

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 11/04/2014  
Presidente  
Secretário

13  
APROVADO  
EM 11/04/2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

*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 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

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO  
EM 28/04/2014  
Presidente  
Secretário

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA  
APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 14/04/2014  
Presidente  
Secretário



# PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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;

**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, Rockfeller, 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.

APROVADO 15  
EM 28/04/2014  
Presidente  
Secretário

APROVADO POR UNANIMIDADE  
EM 28/04/2014  
Presidente  
Secretário