



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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:

- 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

APPROVADO
EM 28/04/2014
Presidente
Secretário

16

PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA
APPROVADO POR UNANIMIDADE
EM 11/4/2014
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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, 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;

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO 17
EM 28/04/2014
Presidente
Secretário

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 26/4/2014
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

- 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.

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

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

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

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

CAPITULO V DA PREMIAÇÃO ANUAL DO SERVIDOR DA EDUCAÇÃO

SEÇÃO I DO PRÊMIO POR PRODUTIVIDADE

Art. 26 - Por esta Lei, fica instituído o prêmio por produtividade a ser pago mensalmente

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

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 14/12/2014
Presidente *[Assinatura]* Secretário *[Assinatura]*

18



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

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.

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

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO
EM 26/04/2014
Presidente
Secretário

19

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



número de meses do ano letivo efetivamente por ela trabalhados na escola.

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

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

Parágrafo 1º - As faltas não justificáveis ou injustificadas de Secretário Escolar, Inspetor de Aluno, Monitor de Creche e Monitor de Ensino Especial ao trabalho no turno ou dia durante o ano na escola acarretarão, automaticamente, no desconto de 10% (dez por cento), por falta, do valor do prêmio por produtividade a que faria jus, segundo seu desempenho aferido conforme a escala de notas descrito no art. 28 desta Lei.

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

CAPÍTULO VI DO PROVIMENTO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

SEÇÃO I DO INGRESSO

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

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

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

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

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 08/04/2014
Presidente
Secretário

20

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 14/1/2014
Presidente
Secretário



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

Parágrafo 5º - A admissão ao cargo de Inspetor de Alunos dar-se-á através de exame classificatório de prova e de redação, na primeira etapa, seguindo-se a etapa determinante, seletiva, mediante uma demonstração prática sobre assunto, complementada com arguição por banca examinadora interna.

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

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

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

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

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

SEÇÃO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

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

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

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO
EM 25/04/2014
Presidente
Secretário

21

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 14/1/2014
Presidente
Secretário



I. Por motivo de doença em pessoa na família primária;

II. Para acompanhar cônjuge ou companheiro, que também seja servidor público, civil ou militar nos termos estabelecidos na legislação em vigor.

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

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

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

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

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

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

SEÇÃO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

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

I. Elaboração e realização de plano de qualificação profissional;

II. Estruturação e aplicação de um sistema de avaliação processual continuada, realizada ao longo de cada ano letivo, com terminalidade bianual para os fins da progressão horizontal, e com terminalidade anual para os fins da concessão do prêmio por produtividade;

III. Estruturação e funcionamento de um sistema de acompanhamento de pessoal que assessor 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

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO
EM 23/04/2014
Presidente
Secretário

22

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

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 norteada pelos seguintes princípios:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo 1º - Os cursos de pós-graduação “*lato sensu*” e “*stricto sensu*”, assim como os de nova habilitação, para os fins previstos nesta Lei somente serão considerados para a concessão

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO
EM 25/04/2014
Presidente
Secretário

23

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

de progressão funcional se ministrados por instituição autorizada ou reconhecida por órgãos competentes, e, quando realizados no exterior, se forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

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

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

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

MARIANA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO

EM 28/04/2014 24

Presidente Secretário

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

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

Art. 41 - Para os fins desta Lei, a Progressão por Tempo de Serviço será quinquenal (de cinco em cinco anos), concedida mediante a incorporação ao piso salarial de cada categoria de servidores do Quadro de Pessoal Permanente da Secretaria Municipal da Educação de um percentual fixo, invariável e único de 3% (três por cento) por quinquênio.

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

CAPÍTULO VII

DAS ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

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

Parágrafo 3º - Ao servidor em estágio probatório fica garantido o desenvolvimento de atividades de integração, com o objetivo de inserí-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,

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

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



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

através da Secretaria Municipal da Educação, segundo proposta técnica própria, ou mediante convênio com instituições formadoras externas, ou através de interação com outros órgãos da administração municipal, cabendo ao Município atender prioritariamente, como partes componentes de um Programa de Desenvolvimento e Formação:

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

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

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.

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

26

CAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 14 / 1 / 2014
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

SEÇÃO II DAS VANTAGENS

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

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

II - Promoção funcional compensatória:

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 § 2º 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

AMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO
EM 08/04/2014
Presidente
Secretário

27

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



salarial do Professor de Educação Básica vigente no Município.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IX

DO REGIME DE TRABALHO E DA EQUIVALÊNCIA DE FUNÇÕES

SEÇÃO I

DO REGIME DE TRABALHO

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

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

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

- a) 18:00 (dezoito) horas de trabalho semanais em sala de aula, com todos os alunos;
- b) 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas de trabalho extra-classe na escola, dedicadas à participação nas Atividades Complementares (ACs);

CÂMARA MUNICIPAL DE MARIANA

APROVADO

EM 28 / 04 / 2014

Presidente
Secretário

28

Presidente

Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

c) 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas de trabalho fora do ambiente escolar, em local da preferência do servidor, dedicadas às atividades afins com as suas incumbências profissionais.

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

a) 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas das 09:00 (nove) horas correspondentes ao terço da jornada semanal de trabalho escolar extra-classe remunerado, dedicadas à realização das atividades acima descritas, obrigatoriamente na escola;

b) as demais 4h:30mim (quatro horas e trinta minutos) horas podem ser realizadas segundo as preferências do Professor, em casa, na escola ou em outro lugar, sendo esse tempo suficiente 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 diretrizes 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

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

29

JAMARA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 14 / 12 / 14
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

sobre a aprendizagem dos alunos, preparo das orientações pedagógicas para as entrevistas que serão aplicadas com os professores, análise dos resultados acadêmicos bimestrais, aplicação do Índice GUIA e participação em seminários e em oficinas, conforme programação semanalmente formulada pela direção da escola e Secretaria Municipal de Educação.

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

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

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

MARIANA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO
EM 08/04/2014
Presidente
Secretário

30

MARIANA MUNICIPAL DE MARIANA
APROVADO POR UNANIMIDADE
EM 08/04/2014
Presidente
Secretário



PREFEITURA MUNICIPAL DE MARIANA

CEP 35.420-000 — ESTADO DE MINAS GERAIS

SEÇÃO II DA EQUIVALÊNCIA DE FUNÇÕES E DO VENCIMENTO BÁSICO

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

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

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

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