CERTIDÃO
Prefeitura Municipal de Lagoa Grande - MG
Certifico que A Lei Municipal nº 1.127/2024 foi publicado no quadro geral de avisos no saguão da sede da Prefeitura Mun. de Lagoa Grande - MG em 27/06/2024
Responsável

LEI Nº 1.127, DE 27 DE JUNHO DE 2024.

DISPÕE SOBRE A CONSOLIDAÇÃO E READEQUAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO E DEMAIS SERVIDORES DA ÁREA DA EDUCAÇÃO DO MUNICÍPIO DE LAGOA GRANDE, ESTADO DE MINAS GERAIS E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Povo do Município de Lagoa Grande, Estado de Minas Gerais, por seus representantes na Câmara Municipal, **APROVOU** e, eu, sr. Edson Sabino de Lima, Prefeito Municipal em seu nome sanciono e promulgo a seguinte **LEI**:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art.1º. Esta Lei dispõe sobre o Plano de Carreiras dos Profissionais da Educação Básica e demais servidores da área da educação do Município de Lagoa Grande, Estado de Minas Gerais, em conformidade com as Leis Municipais, a Resolução nº. 02/2009, da Câmara de Educação Básica – CEB, do Conselho Nacional de Educação – CNE; das Leis Federais nº. 9.394/96; nº. 11.738/08, nº. 14.113/2020, nº.14.276/21, nº 14.817/2024, a Constituição Federal de 1.988 e em observância às metas 18 e 19 do Plano Nacional de Educação – PNE e do Plano Municipal de Educação – PME, adequado à legislação nacional que estabelece as diretrizes para remuneração dos profissionais da educação básica pública.

Parágrafo único. O Plano de Carreira tem como princípios fundamentais a profissionalização e a valorização dos profissionais da Educação Básica Pública Municipal e demais servidores da área da educação do Município de Lagoa Grande-MG, com o intuito de assegurar a melhoria contínua da qualidade do serviço prestado pela educação pública municipal, assegurando aos seus integrantes:

I. Ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, adequado ao perfil profissional e orientado para assegurar a qualidade da ação educativa, admitida a excepcional contratação temporária, por interesse público, na forma da lei, para atender às carências eventuais de profissionais;
II. Aplicação integral dos recursos vinculados à manutenção e desenvolvimento do ensino – MDE e o respeito ao percentual mínimo para pagamento dos profissionais da Educação, estabelecido pelo art. 26 e art. 28 da Lei nº 14.113/20, e nas Leis nº 14.276/21. nº 11.738/2008;

III. Remuneração condigna aos profissionais do magistério, com vencimento inicial de carreira, com nível médio, na modalidade Normal, nunca inferior ao valor correspondente ao Piso Salarial Profissional Nacional, nos termos da lei nº. 11.738, de 2008;

IV. Implantação de políticas de avaliação de desempenho dos alunos, da escola e do sistema de educação municipal a partir de critérios objetivos e democráticos; considerando as diferenças de redução de desigualdades educacionais socioeconômicas e raciais medidas nos exames de avaliação nacional;

V. Progressão salarial na carreira baseada na: a) titulação; b) atualização permanente em cursos e atividades de formação continuada; c) avaliação de desempenho profissional; d) experiência profissional; e) assiduidade;

VI. Garantia de apoio técnico e financeiro à melhoria das condições de trabalho aos integrantes da carreira do magistério, com a expectativa de minimizar a incidência de doenças profissionais;

VII. Valorização da formação continuada, para assegurar o avanço da qualidade do serviço público, buscando o crescimento individual do profissional.

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

I. **Cargo**: Lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria. Remuneração correspondente para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

II. **Cargo da Educação** - É o lugar instituído no âmbito do sistema municipal de ensino, com denominação própria, quantidade certa, organizado como um conjunto de atribuições e responsabilidades conferidas a um profissional da Educação e com estipêndio correspondente.

III. **Cargo Público**: Lugar instituído em caráter definitivo, criado por Lei Municipal, com atribuições e responsabilidades específicas, ocupado, obrigatoriamente, por profissionais aprovados em concurso público; observado o requisito de formação profissional.

IV. **Carreira do Magistério** - É o conjunto de cargos, níveis e classes de mesma natureza funcional, hierarquizados pela formação exigida e complexidade das atribuições a eles inerentes, para desenvolvimento do profissional da educação conforme o artigo 2º, § 2º da Lei 11.738/2008.

V. **Contratação Temporária de Excepcional Interesse Público**: Prevista no art. 37, IX, da CF/88 e autorização legislativa específica, para atender carência eventual de servidor efetivo. O município poderá efetuar contratação temporária de candidatos classificados conforme número de vagas destinadas ao cadastro de reserva, conforme ordem de classificação, conforme regulamentação e prazo de vigência do edital;

VI. **Desvio de Função**: Situação na qual o servidor deixa de exercer, provisoriamente, as funções atinentes ao cargo efetivo, para exercer outra função;

VII. **Docência**: É o ato de ensinar, executado pelo profissional do magistério, com o compromisso de sucesso do processo de ensino-aprendizagem.

VIII. **Faixa de Vencimentos** – Conjunto de graus dentro de cada classe de vencimento.

IX. **Função** – É o conjunto de atividades e atribuições próprias de um cargo, exercido em caráter temporário ou em substituição.

X. **Interstício** – Lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor de provimento efetivo se habilite à progressão horizontal.

XI. **Profissionais da Educação Básica**: São os profissionais da educação, conforme o art. 61 da Lei nº 9.394/1996, que define os profissionais da educação básica: docentes, profissionais no exercício de funções de suporte pedagógico direto à docência, de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão, orientação educacional, coordenação, assessoramento pedagógico e profissionais de funções de apoio técnico, administrativo ou operacional, em efetivo exercício nas redes de ensino de educação básica.

XII. **Progressão** É o deslocamento do ocupante de cargo de uma classe para outra superior;

XIII. **Profissional de Psicologia -** São os profissionais que atuam na área da Psicologia em conformidade com o art. 1º da Lei nº 13.935/2019 e nas Leis 14.113/2020 e 14.276/2021;

XIV. **Profissional de Assistência Social -** São os profissionais que atuam na área da Assistência Social em conformidade com o art. 1º da Lei nº 13.935/2019 e nas Leis 14.113/2020 e 14.276/2021;

XV. **Progressão por Referência – Horizontal:** É o deslocamento do ocupante de cargo de uma classe para outra superior por tempo e aprovação na avaliação de desempenho;

XVI. **Progressão por Classe – Vertical:** É o deslocamento do ocupante de cargo de uma classe para outra superior por comprovação de nova titulação acadêmica;

XVII. **Quadro do Magistério:** Conjunto de cargos e classes, de mesma natureza funcional, hierarquizados pela formação exigida e complexidade das atribuições a eles inerentes, para desenvolvimento do profissional do magistério em linha progressiva de valorização.

XVIII. **Quadro Especial**: Conjunto de cargos de provimento efetivo que serão extintos na medida em que vagarem.

XIX. **Classe:** Divisão básica do cargo, organizada segundo referências, que leva em conta a complexidade das atribuições, a habilitação profissional exigida e o tempo de serviço na carreira.

XX. **Referência** - É a divisão de cada classe na qual o profissional do magistério e demais trabalhadores da educação terão acesso em promoção por merecimento nos termos desta Lei, a cada 02 anos de efetivo exercício;

XXI. **Remuneração** – É a retribuição pecuniária correspondente à soma dos valores, salário base e vantagens ou adicionais, temporárias ou definitivas, pago ao servidor efetivo ou temporário, em contraprestação ao trabalho prestado à administração pública.

XXII. **Salário Base**: O vencimento básico dos servidores municipais, dissociada de quaisquer espécies de acréscimos.

XXIII. **Suporte Pedagógico à Docência**: Atividades de suporte à docência, executadas por profissionais com formação específica para o magistério, com atribuições de direção ou administração, planejamento, orientação, supervisão e coordenação educacionais.

XXIV. **Tabela de Vencimentos**– É um conjunto organizado de classes e graus de retribuição pecuniária fixa, adotado pelo Poder Executivo.

XXV. **Titulação**: Formação acadêmica conferida a profissional de nível superior, que o qualifica para função pública, bem como para a progressão na carreira dos Profissionais da Educação;

XXVI. **Vencimento** – É a retribuição pecuniária atribuída mensalmente ao servidor pelo efetivo exercício.

XXVII. **Abono**: Benefício pecuniário eventual, que corresponde ao rateio das sobras do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento do Ensino Fundamental e Valorização do Magistério - FUNDEB, mediante regulamentação com critérios estabelecidos por portaria, na hipótese de não haver sido cumprida a exigência de aplicação, mínima, de 70% (setenta por cento) do FUNDEB, com a remuneração dos profissionais da educação básica municipal, incluindo também os encargos patronais.

XXVIII. **Avaliação de Desempenho** – É o processo para medir o cumprimento das atribuições do cargo pelo servidor, bem como para permitir o seu desempenho funcional na carreira.

Art.3º. A Carreira dos Profissionais da Educação tem como princípios básicos:

I. A profissionalização, que pressupõe vocação e dedicação à área educacional e a qualificação profissional, com remuneração condigna e condições adequadas de trabalho;

II. A valorização do desempenho, da qualificação e do conhecimento;

III. A progressão por tempo de serviço, merecimento e a progressão através de habilitações para formação e/ou especialização.

IV. Remuneração condigna;

V. Integração entre o trabalho individual e a proposta pedagógica da escola;

VI. Melhoria da qualidade do ensino e da aprendizagem.

Art.4º. As vagas dos cargos existentes e dos que vierem a ser criados serão distribuídas em Unidades Escolares da Rede Municipal de Ensino, a serem classificadas pelo porte de acordo com o número de alunos em regulamentação do órgão central da SEMED Secretaria Municipal de Educação.

Parágrafo único. Respeitada a estrutura técnico-pedagógica definida nesta Lei que organiza os cargos que compõem a administração municipal, os profissionais do magistério estáveis poderão ocupar, eventual e temporariamente, cargos de suporte à docência na Secretaria Municipal de Educação através do exercício de funções de confiança, permanecendo na carreira do magistério para fins de sua evolução nos planos vertical e horizontal das carreiras.

CAPÍTULO II

DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA E DEMAIS SERVIDORES DA EDUCAÇÃO

Art. 5°. A Carreira dos Profissionais da Educação Básica Municipal de Lagoa Grande será constituída por cargos de provimento efetivo conforme definidos nos termos do art. 61 da Lei nº 9.394/1996, no art. 2º da Lei 14.817/2024, bem como aqueles profissionais referidos no art. 1º da Lei nº 13.935/2019, na Lei 14.276/2021 e pelos demais servidores da educação municipal.

Art. 6º. A Carreira do Magistério Público Municipal abrange as modalidades da educação infantil, o ensino fundamental e a educação de jovens e adultos.

§1º. O ingresso na carreira dos profissionais do quadro da educação dar-se-á, através de concurso público de provas e títulos para o pessoal da educação básica na classe correspondente à habilitação exigida no edital e conforme a seguir:

a. Para atuar na educação infantil e nas séries iniciais do ensino fundamental - Professor com formação mínima de Ensino Médio em Magistério, nível superior em Pedagogia ou Normal Superior.
b. Graduação em Educação Física para atuar na disciplina específica nos anos iniciais;
c. Para atuar como Orientador Educacional e Supervisor Pedagógico - Professor graduado em Pedagogia com habilitação em supervisão/orientação ou com curso em nível superior na área da educação acrescida de especialização em supervisão/orientação educacional.

§2º. O ingresso na carreira dos profissionais de Psicologia e Assistência Social dar-se-á, através de concurso público de provas e títulos na classe correspondente à habilitação exigida no edital e conforme a seguir:

a. Para atuar como profissional de Psicologia – Profissional graduado em curso superior de Psicologia;
b. Para atuar como profissional de Assistência Social – Profissional graduado em curso superior em Assistência Social/Serviço Social.

§3º. O Profissional habilitado em pós-graduação lato sensu ou stricto sensu será enquadrado no nível de formação previsto nas classes dispostas no texto desta Lei.

§4º. O município de Lagoa Grande, a partir da aprovação desta Lei, organizará concursos públicos, específico por área de atuação, observado o disposto nesta Lei, cujo relatório de aprovados será utilizado para nomeações e, dentro das necessidades da rede municipal de ensino, para contratações temporárias.

Art.7º. A Carreira do Magistério Público Municipal de Lagoa Grande é integrada pelos cargos de provimento efetivo de Professor de Educação Básica, Orientador Educacional e Supervisor Pedagógico e os seguintes grupos de atribuições:

I. **DOCENTES** - O professor efetivo e/ou estável encarregado do processo ensino-aprendizagem nas unidades escolares de educação infantil ou ensino fundamental;
II. **DOCENTE READAPTADO NA CARREIRA** - professor que após perícia médica determinada pela administração municipal tiver comprovada incapacidade de desenvolver atividades de regência seja readaptado para atividades de suporte à docência.
III. **DOCENTE READAPTADO FORA DA CARREIRA**- professor que após perícia médica autorizada pela administração municipal e comprovada incapacidade de desenvolver atividades de docência ou suporte à docência seja readaptado em atividade administrativa.
IV. **ORIENTADOR EDUCACIONAL E SUPERVISOR PEDAGÓGICO** - Profissional especialista da educação básica com formação específica, concursado para atividades técnicas de planejamento, programação, supervisão, orientação educacional.

Art.8º. A carreira dos servidores da educação básica é composta pelos seguintes cargos:

I. Auxiliar de Serviços Gerais da Educação Básica – ASGEB;
II. Motorista da Educação Básica – MEB;
III. Orientador de Projeto – OP;
IV. Monitor de Creche – MC;
V. Secretário Escolar – SE;
VI. Orientador Educacional – OE;
VII. Supervisor Pedagógico – SP;
VIII. Professor da Educação Básica – PEB;

IX. Professor de Educação Física - PEBEF
X. Assistente Social - AS
XI. Psicólogo - PS

Art. 9º. Os cargos da carreira dos profissionais da Educação Básica e demais servidores da educação agrupam-se conforme as tabelas constantes do Anexo II desta Lei, segundo o nível de habilitação, merecimento e tempo de serviço prestado ao município de Lagoa Grande-MG.

Art.10. A Carreira de Professor da Educação Básica - PEB, Professor de Educação Física – PEB/EF, de Orientador Educacional - OE e Supervisor Pedagógico - SP agrupam-se por habilitação, nas seguintes classes:

I. Classe PEB I - Professor com formação em ensino médio em magistério, superior na modalidade Normal ou graduação em Pedagogia;
II. Classe PEB II - Professor com formação em Ensino Superior, acrescida de Pós-graduação *(lato sensu)* na área da educação;
III. Classe PEB III - Professor com formação em Ensino Superior, acrescida de pós-graduação (*stricto sensu)* em nível de Mestrado ou Doutorado na área da educação;
IV. Classe PEB/EF I - Professor com formação em Ensino Superior de Licenciatura Plena em Educação Física;
V. Classe PEB/EF II - Professor com formação em Ensino Superior de Licenciatura Plena em Educação Física, acrescida de pós-graduação *(lato sensu)* na área de formação;
VI. Classe PEB/EF III - Ensino Superior de Licenciatura Plena em Educação Física, acrescida de pós-graduação (*stricto sensu)* em nível de Mestrado/Doutorado na área de formação;
VII. Classe OE I - Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em orientação escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação acrescida de especialização em orientação escolar/educacional;
VIII. Classe OE II - Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em orientação escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação, acrescida de especialização em orientação escolar/educacional, acumulado com curso de pós-graduação (*lato sensu)* na área da educação;
IX. Classe OE III - Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em orientação escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação, acrescida de especialização em orientação escolar/educacional, *acumulado com pós-graduação (stricto sensu)* em nível de Mestrado ou Doutorado na área da Educação.
X. Classe SP I - Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em supervisão pedagógica/escolar/educacional ou curso em nível superior na

área da educação acrescida de especialização em supervisão pedagógica/escolar/educacional;

XI. Classe SP II - Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em supervisão pedagógica/escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação, acrescida de especialização em supervisão pedagógica/escolar/educacional, acumulado com curso de pós-graduação (*latu sensu)* na área da educação.

XII. Classe SP III - Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em supervisão pedagógica/escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação, acrescida de especialização em supervisão pedagógica/escolar/educacional, acumulado com pós-graduação *(stricto senso)* em nível de Mestrado ou Doutorado na área da Educação.

Art.11. Os demais servidores da educação elencados no artigo 8º agrupam-se por habilitação, nas seguintes classes:

I. Classe ASGEB I – Ensino fundamental completo;
II. Classe ASGEB II – Ensino superior completo;
III. Classe ASGEB III – Ensino superior completo, acumulado com pós-graduação;
IV. Classe MEB I – Ensino fundamental incompleto (alfabetizado);
V. Classe MEB II – Ensino superior completo;
VI. Classe MEB III – Ensino superior completo, acumulado com pós-graduação;
VII. Classe OP I – Graduação em Letras, Matemática, Pedagogia, Ciências Biológicas/Biologia, História, Geografia, Serviço Social, Psicologia, Nutrição, Enfermagem, Educação Física, Fisioterapia ou Administração;
VIII. Classe OP II – Ensino superior completo em Letras, Matemática, Pedagogia, Ciências Biológicas/Biologia, História, Geografia, Serviço Social, Psicologia, Nutrição, Enfermagem, Educação Física, Fisioterapia ou Administração, acumulado com pós-graduação (lato sensu);
IX. Classe OP III - Ensino superior completo em Letras, Matemática, Pedagogia, Ciências Biológicas/Biologia, História, Geografia, Serviço Social, Psicologia, Nutrição, Enfermagem, Educação Física, Fisioterapia ou Administração, acumulado com pós-graduação (stricto sensu);
X. Classe MC I – Ensino médio completo;
XI. Classe MC II – Ensino superior completo;
XII. Classe MC III – Ensino superior completo, acumulado com pós-graduação (lato sensu);
XIII. Classe SE I - Ensino médio completo;
XIV. Classe SE II - Ensino superior completo;
XV. Classe SE III - Ensino superior completo, acumulado com pós-graduação (lato sensu);
XVI. Classe AS I - Ensino superior em Assistência Social/Serviço Social;

XVII. Classe AS II - Ensino superior em Assistência Social/Serviço Social, acumulado com pós-graduação (*lato sensu);*

XVIII. Classe AS III - Ensino superior em Assistência Social/Serviço Social, *acumulado* com pós-graduação *(stricto sensu)* em nível de mestrado ou doutorado.

XIX. Classe PS I - Ensino superior em Psicologia

XX. Classe PS II - Ensino superior em Psicologia, acumulado com pós-graduação (*lato sensu);*

XXI. Classe PS III- Ensino superior em Psicologia, acumulado com pós-graduação (stricto sensu) em nível de mestrado ou doutorado.

SEÇÃO I

DAS PROGRESSÕES NA CARREIRA

Art.12. Os Profissionais da Educação Básica e demais servidores da área da educação terão progressões na carreira ao longo de sua prestação de serviço através dos planos horizontal e vertical, a saber:

I. **Progressão horizontal -** Dar-se-á por tempo, merecimento, automática e compulsoriamente, obedecido o interstício de dois anos de efetivo exercício e avaliação positiva de desempenho a cada dois anos, acrescido o respectivo vencimento em 5% (cinco por cento):
   a. para os servidores do magistério considerar-se-á o valor da referência em que estiver enquadrado o servidor, conforme anexo desta Lei.
   b. para os demais servidores da educação considerar-se-á o valor de referência o salário inicial da classe, conforme anexo desta Lei.

II. **A Progressão Vertical** garante ao servidor da educação a progressão no plano vertical por comprovação de nova formação acadêmica, a elevação para a classe imediatamente superior do mesmo cargo, no percentual de 5% (cinco por cento).

§1º. A elevação de que trata este artigo poderá ser requerida em qualquer época e vigorará no próximo mês àquele em que o interessado apresentar a documentação completa pertinente a sua formação, constando de histórico escolar e diploma referente à titulação requerida.

§2º. A progressão vertical por formação acadêmica somente será concedida aos servidores públicos efetivos.

Art.13. Para efeito do benefício da elevação serão considerados como válidos os cursos de graduação e pós-graduação *lato sensu* ou *stricto sensu* para o quadro no qual o profissional da educação e demais servidores haja prestado concurso público, conforme resolução a ser editada pelo Secretaria Municipal de Educação - SEMED.

Art.14. A progressão horizontal resultará da avaliação do desempenho do profissional da educação e dos demais servidores em efetivo exercício, conforme critérios definidos nesta Lei.

§1º. A avaliação de desempenho do profissional da Educação e demais servidores é o processo que adota fatores, parâmetros e metas a serem estabelecidas na regulamentação desta Lei, para mensurar o desenvolvimento das atividades direcionadas visando atingir os objetivos organizacionais e valorização dos profissionais da educação.

§2º. Para obter o avanço por merecimento e tempo de serviço o profissional do magistério e demais servidores da Educação serão avaliados anualmente até (02 avaliações por ano) que de forma cumulativa deverá alcançar a média mínima inicial de 80% (oitenta por cento) dos pontos distribuídos, para progressão na carreira considerando o ciclo de dois anos que somará a média da soma das avaliações anuais.

§3º. Anualmente a comissão de avaliação realizará até 02 (duas) avaliações de cada servidor lotado na educação municipal e apontará a média alcançada por cada avaliado.

§4º. Os servidores que alcançarem desempenho satisfatório na avaliação de desempenho terão progressão horizontal, conforme interstício e regras constantes no Art.12, inciso I.

§5º. A falta da realização da avaliação do servidor pela Secretaria Municipal de Educação e pelos educandários conforme estipulado nesta Lei, não prejudicará o servidor na progressão, considerando a falta da avaliação como aprovado com o desempenho mínimo.

Art.15. A Comissão Municipal de avaliação organizará anualmente o processo de avaliação dos servidores da educação considerando os critérios estabelecidos para avaliação de desempenho, sendo regulamentado por decreto considerando os fatores de ponderação aprovado pela comissão.

§1º. A Comissão Municipal de Avaliação a que se refere o caput será responsável pelo processo final em relação aos servidores da educação para garantia de igual tratamento a todos os servidores da Prefeitura Municipal.

§2º. Em cada unidade da Educação Municipal poderá haver um responsável ou comissão pela informação ao processo e aplicação dos instrumentos de avaliação dos servidores nela lotados.

§3º. A comissão de avaliação no âmbito da educação será estruturada com representantes das categorias supervisor pedagógico/orientador educacional,

professor e diretor/coordenador escolar da equipe técnica e dos demais servidores da educação.

§4º. Os critérios para avaliação de desempenho dos profissionais da educação serão regulamentados por decreto municipal, considerando os seguintes aspectos:

I. Assiduidade: Que deve ser mensurado pelo comparecimento regular e permanente no local de trabalho, observando o horário e o cumprimento da carga horária.
II. Disciplina: Tem como objetivo avaliar o comportamento, respeito à hierarquia e atendimento das normas legais e regulamentares.
III. Dedicação nas tarefas diárias: Que deverá ser analisada pelo cumprimento integral das atribuições de seu cargo, bem como cumprimento de tarefas determinadas pelo superior hierárquico.
IV. Comprometimento e alcance de resultados: Avalia o comprometimento do servidor com suas tarefas, e com as regras estabelecidas pela organização.
V. Proatividade: Verifica a habilidade do servidor em adotar providências em situações não definidas pela chefia e capacidade de tomar decisões em problemas surgidos no ambiente de trabalho.
VI. Celeridade/produtividade: Verifica a quantidade e qualidade nos trabalhos realizados num intervalo de tempo razoável que deverá ser estabelecido pelo superior hierárquico.
VII. Formação continuada quando ofertada pela Secretaria Municipal de Educação ou cursos oferecidos por outras instituições desde que reconhecidos e credenciados junto ao Ministério da Educação, Sistema Estadual de Ensino, Sistema Municipal de Ensino.
VIII. Relações interpessoais no ambiente de trabalho e interface com a comunidade que deverá ser mensurado também pelos usuários do serviço público através de sistemas de avaliação, de preferência digitais.
IX. Participação nos projetos da Administração Municipal na área de atuação.
X. Comprometimento com a educação pública e alcance de resultados.
XI. A avaliação de desempenho considerará o cumprimento das responsabilidades e atribuições inerentes ao cargo.

Art. 16. A formação continuada para a atualização dos profissionais da educação municipal, deve ser promovida e estimulada pelo sistema de ensino por meio de programa permanente com planejamento plurianual, e contemplará dentre outros:

I. Vinculação com as necessidades de qualificação dos profissionais nas diversas áreas específicas de atuação, inclusive em nível de pós-graduação;

II. Oferta de atividades que promovam o domínio do conhecimento atualizado e das metodologias de ensino mais modernas e a elevação da capacidade de reflexão crítica sobre a realidade educacional e social;
III. Universalidade de acesso a todos os profissionais da mesma rede de ensino, com licenciamento periódico remunerado;
IV. Coerência com os objetivos e com as características das propostas pedagógicas das escolas da rede de ensino;
V. Valorização da escola como espaço de formação dos profissionais;
VI. Devido credenciamento e qualidade das instituições formadoras.

Parágrafo Único. Ao Profissional da Educação que cumprir com todas as obrigações da Formação Continuada, após avaliação da SEMED-Secretaria Municipal de Educação, observada a disponibilidade financeira, poderá ser dada gratificação anual no importe de até 50% do menor vencimento base do Município.

Art.17. Não terão a progressão os servidores que não estejam em efetivo exercício e os que estejam nas seguintes situações:

I. em estágio probatório; aposentado;
II. em disponibilidade;
III. em cessão;
IV. em licença para tratar de interesses particulares;
V. licença para acompanhamento de pessoa da família;
VI. licença por motivo de acompanhamento do cônjuge;
VII. mandato eletivo com horário não compatível para desempenho das funções;
VIII. aquele lotado em outra área da administração municipal;
IX. o que sofrer penalidade prevista no estatuto do servidor municipal;
X. aquele que não atingir desempenho satisfatório resultante da somatória das avaliações periódicas de desempenho anual para cada interstício de concessão.

§1º. A contagem de período aquisitivo para obtenção da Progressão Horizontal será suspensa quando o servidor da educação se enquadrar em quaisquer das hipóteses descritas neste artigo.

§2º. O profissional da educação básica e demais servidores em exercício de cargo ou de função de confiança da administração municipal lotado na Secretaria Municipal de Educação deverá ser avaliado pela Comissão Central de Avaliação no desempenho de suas atividades a fim de poder alcançar o avanço por merecimento.

§3º. O servidor que não alcançar desempenho satisfatório para avançar por merecimento permanecerá durante um ano em recuperação assistida, permanecendo na referência em que estiver enquadrado e, vencida com sucesso a recuperação, será procedida à progressão horizontal, a partir dessa decisão.

§4º. O profissional da educação básica e os demais servidores somente poderão avançar 01 (uma) referência a cada 02 anos, a partir da obtenção de no mínimo 80% (oitenta por cento) dos créditos distribuídos ao longo do período avaliado.

§5º. O profissional da educação básica e os demais servidores em quaisquer das licenças relacionadas no *caput* deste artigo, excepcionalmente, usufruirão do benefício da avaliação de desempenho extraordinária logo após completado o período necessário para sua devida avaliação.

Art.18. Os servidores da educação em exercício de cargos comissionados, servidor afastado para mandato classista, servidor afastado para exercício de mandato eletivo com compatibilidade de horário, ou situação de readaptação funcional, considerando suas atividades atuais, usufruirão do benefício de progredir na carreira conforme avaliação que considerará também o tempo de serviço e titulação, nos termos da Lei Orgânica Municipal.

Art.19. O docente readaptado fora da carreira do magistério usufruirá somente do benefício de progredir horizontalmente por tempo de serviço e merecimento, em conformidade com o art. 7º, inciso III desta Lei.

CAPÍTULO III

DA MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA

SEÇÃO I

DA LOTAÇÃO

Art.20. O profissional da educação básica e os demais servidores que vierem a ingressar nos cargos previstos nesta Lei serão lotados, inicialmente, na Secretaria Municipal de Educação, conforme regulamentação via decreto, visando promover o melhor atendimento educacional aos alunos da rede municipal de ensino.

§1º. A lotação em unidade escolar municipal de educação infantil ou de ensino fundamental, na qual o servidor desempenha suas atividades, será realizada através de ato regulamentado por decreto.

§2º. O profissional da educação básica e demais servidores da educação poderão ocupar funções de confiança dentro da Secretaria Municipal de Educação ou unidade escolar podendo optar por sua remuneração.

§3º. A lotação em cada unidade escolar, dos profissionais da educação e dos demais trabalhadores em educação, deverá ser publicada até dia 15 (quinze) do mês de dezembro de cada ano letivo.

§4º. Os profissionais do magistério poderão ocupar funções de direção e coordenação pedagógica, função de confiança ou cargo comissionado, dentro da Rede Municipal de Ensino de Lagoa Grande.

§5º. Professores que estiverem ocupando a função de professor eventual terão sua lotação temporária vinculada a cada Unidade Educacional, podendo atender às necessidades e demandas da secretaria municipal de educação, cujo objetivo será substituir professores e monitores em função de regência durante licenças, atestados, férias prêmios e auxiliar na alfabetização, sendo garantido 01 (um) Professor Eventual por turno para cada escola com mais de 100 (cem) alunos.

a. Para definir a ocupação da função de Professor Eventual, deverá ser observado entre outros requisitos:
  i. Maior tempo de efetivo;
  ii. Maior idade.

§6º. A função de Professores de apoio será regulamentada por decreto, considerando as especificidades e exigências do cargo, no prazo de 90 (noventa) dias após a sansão da presente lei.

SEÇÃO II

DA REMOÇÃO

Art.21. Os profissionais da educação e demais servidores, se estáveis, poderão requerer remoção para outra Unidade Escolar desde que:

I. Exista vaga na Unidade Escolar de seu interesse;
II. A unidade por sua direção manifeste interesse ou haja necessidade da Secretaria Municipal de Educação pela remoção pretendida;
III. Tenha obtido resultado satisfatório na avaliação de desempenho;
IV. Haja necessidade da Secretaria Municipal de Educação, motivada por redução ou ampliação no número de alunos de uma unidade.

§1º. A Secretaria Municipal de Educação somente irá apreciar o pedido da direção da Unidade Escolar de remoção do profissional do magistério quando houver apresentação formal de motivos registrados e apontados em ata da Unidade Escolar e anuência do Colegiado Escolar.

§2º. Para efeito de remoção, a Secretaria Municipal de Educação adotará demais critérios disciplinados por resolução própria.

CAPÍTULO IV

DA READAPTAÇÃO

Art.22. A readaptação será possível, aos profissionais da educação e demais servidores, estáveis que passando por perícia médica indicada pela administração tenha comprovada a real impossibilidade de cumprimento de atividades de regência no processo administrativo regular.

§1º. Para cumprimento do previsto no *caput* deste artigo o profissional do magistério e demais profissionais da educação será lotado em atividades correspondentes ao cargo.

§2º. Em caso da perícia médica indicada pela administração municipal determinar a impossibilidade de desenvolvimento das atividades em exercício pelo cargo, será readaptado em atividade administrativa em área distinta da educação, onde houver vaga e de acordo com o interesse da administração pública, sendo-lhe possível a partir desta data apenas a progressão por tempo de serviço e merecimento interrompendo o avanço na carreira pela promoção funcional através da titulação.

CAPÍTULO V

DA JORNADA DE TRABALHO

Art.23. A composição da jornada de trabalho dos profissionais da educação abrangidos por esta Lei será organizada a partir do disposto na lei federal 11.738/08 e Parecer 18/12 da Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional de Educação, respeitada a necessidade de aplicação paulatina de jornada destinada a hora-atividade de professores, para efeito de adequações orçamentário-financeiras e de contratações.

Art.24. A jornada básica de trabalho semanal do professor desta rede municipal será composta:

I. Jornada de 24 h (vinte e quatro horas) de trabalho, sendo 2/3 (dois terços) ou 16 h (dezesseis horas) em atividade em sala de aula ou em interação de ensino-aprendizagem com alunos ou grupos de alunos, ficando as restantes 8 h (oito horas) horas dedicadas ao cumprimento das chamadas horas-atividades ou Atividades Complementares (ACs), obrigatórias e remuneradas, além de outras atribuições ou possibilidades;
   a. 16 h (dezesseis) horas de trabalho em sala de aula, com interação dos alunos;
   b. 4 h (quatro horas) de atividades em local da preferência do professor, incumbindo-lhe, nessa jornada, atualizar e manter atualizados os diários de classe e outros registros atinentes ao trabalho docente, assim como efetuar consultas de estudo e pesquisa na internet para melhor planejamento e detalhamento das suas aulas, ou dedicadas à correção de provas.

c. 2 h (duas horas) de trabalho na escola em atividade programada extraclasse, denominada de Atividades Complementares (ACs), sob a coordenação do Supervisor Pedagógico e ou Orientador Educacional, com objetivo claro, planejamento e desenvolvimento e finalização de produtos elaborados pelos professores participantes, considerada atividade de formação continuada em serviço, sendo parte integrante da jornada semanal, obrigatória e remunerada do professor e do Supervisor Pedagógico e ou Orientador Educacional;

d. 2 h (duas horas) de atividade de reuniões pedagógicas ou administrativas.

II. As ACs mencionadas acima, são as atividades extraclasse de estudo e pesquisa, entrevista com a coordenação pedagógica, planejamento semanal de aulas, correção de materiais, produção de materiais, participação em seminários, cursos de curta duração, conferencias e em oficinas de formação continuada, realizadas em serviço, na escola, ou fora dela quando assim for programado pela direção escolar ou pela SEMED - Secretaria Municipal de Educação.

§1º. As horas de atividade complementar ou extraclasse correspondem a 1/3 (um terço) da jornada semanal de trabalho do Professor, na escola e fora dela, sendo a sua execução efetuada de acordo com a legislação vinculatória e as diretivas complementares da Secretaria Municipal da Educação, além de inscrita como uma meta organizacional pedagógica do Compromisso de Gestão anualmente firmado entre a Secretaria de Educação e cada estabelecimento integrante da rede municipal de ensino.

§2º. É obrigatória a participação nas ACs de todos os professores efetivos e temporários que atua em regência de classe ou em exercício de professor eventual nas horas atividades, em dia e hora determinados pelo Diretor, Supervisor Pedagógico ou Orientador Educacional da unidade escolar, sendo essas atividades coordenadas por estes profissionais.

§3º. A participação do Professor nas horas-atividades 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 Supervisor Pedagógico, Orientador Educacional e/ou com o Diretor Escolar, seja para a análise dos resultados bimestrais acadêmicos dos seus alunos, seja para a aplicação dos instrumentos de avaliação de desempenho 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 Supervisor Pedagógico e Orientador Educacional do estabelecimento de ensino.

§4º. O recesso escolar eventualmente concedido pela Secretaria Municipal de Educação ao Professor da Educação Básica, Supervisor Pedagógico, Orientador Escolar, Monitor de Creche e ao Orientador Educacional não é extensivo a nenhum dos demais servidores da educação.

§5º. Ao Diretor Escolar compete fazer cumprir integralmente 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 da rede municipal de ensino.

Art.25. A jornada semanal de trabalho do Diretor Escolar é de 40 h (quarenta horas) semanais e do Vice-Diretor de 30 h (trinta horas) semanais, ambos investidos em cargo em comissão, distribuídas em 8 h e 6 h (oito e seis) 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 de Educação ao Professor da Educação Básica, Supervisor Pedagógico e ao Orientador Educacional não é extensivo ao Diretor Escolar e ao Vice-Diretor.

Art. 26. O professor de Educação Física terá a carga horária computada em horas aula de 60 (sessenta) minutos cada, sendo que poderá ser fracionada de acordo com a necessidade da administração, tendo seus vencimentos calculados de forma proporcional à sua jornada de trabalho.

CAPÍTULO VI

DA REMUNERAÇÃO

Art.27. A remuneração dos profissionais da Educação e dos demais servidores da Secretaria Municipal de Educação terá por base o vencimento fixado em Lei, eventuais vantagens pessoais de que seja titular o servidor e gratificações prevista em Lei.

§1º. O profissional da educação que vier a exercer função de confiança ou cargo comissionado, dentro da Secretaria Municipal de Educação, terá direito o percentual acrescido à sua remuneração a título de gratificação.

§2º. A referida remuneração alcança ao profissional do magistério, da educação básica e demais servidores estáveis que forem designados por ato do Secretário Municipal da Educação a ser homologado pela Chefia do Executivo.

§3º. A gratificação pelo exercício da função não gera direito adquirido ou vinculação e será paga somente durante o período em que o servidor estiver desempenhando a função de confiança.

§4º. Além do vencimento, os profissionais da educação (Professor de Educação Básica, Orientador Educacional e Supervisor Pedagógico), em efetivo exercício das atividades do cargo, farão jus a Gratificação de Incentivo Pedagógico (GIP), no importe de 8% (oito por cento) sobre o vencimento inicial do cargo.

§5º. Além do vencimento, os Monitores de Creche, em efetivo exercício das atividades do cargo, farão jus a Gratificação de Suporte Educacional (GSE), no importe de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento inicial do cargo.

§6º. A gratificação dos § 4º e § 5º não geram direito adquirido ou vinculação e serão pagas somente durante o período em que o servidor estiver desempenhando aquelas atividades, devendo ser regulamentado os requisitos básicos para o seu recebimento.

Art.28. Os vencimentos do professor da educação básica, do Supervisor Pedagógico e Orientador Educacional e dos demais servidores está fixado no Anexo desta Lei.

Art.29. Observado o disposto no inciso X do art. 37 da Constituição Federal, a Administração assegurará aos Profissionais da Educação e demais servidores, atualização anual dos vencimentos fixados nesta Lei, observado os limites de gastos com pessoal.

Art.30. É vedado o pagamento com recursos do orçamento da Secretaria Municipal de Educação a profissional da educação cedido, a qualquer título, a outra área da administração pública de Lagoa Grande, sem vínculo com a educação básica municipal; ou a outro órgão municipal, estadual ou federal.

SEÇÃO I

DO RATEIO DE EVENTUAIS SOBRAS DO FUNDEB 70%

Art.31. O Poder Executivo, até o final de cada ano, destinará no mínimo 70% (setenta por cento) dos recursos recebidos à conta do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação - FUNDEB, conforme determina o art. 26 da Lei Federal 14.113 de 25 de dezembro de 2020 e Lei Federal 14.276 de 27 de Dezembro de 2021.

Parágrafo Único. Quando o percentual previsto no caput deste artigo não for atingido, será obrigatória a distribuição da sobra correspondente em forma de abono a título de rateio, mediante decreto municipal.

CAPÍTULO VII

DAS FÉRIAS

Art.32. Os profissionais da educação e os monitores de creche usufruirão de férias anuais de 30 (trinta) dias consecutivos e de até 30 (trinta) dias de recesso conforme calendário escolar, a ser aprovado pelo Conselho Municipal de Educação e os demais servidores da educação usufruirão de férias anuais de 30 (trinta) dias consecutivos.

Art.33. Os profissionais da educação e demais servidores farão jus ao adicional de férias, correspondente a 1/3 (um terço) da sua remuneração mensal quando das férias anuais regulares.

CAPÍTULO VIII

DA DIREÇÃO E VICE-DIREÇÃO DAS UNIDADES ESCOLARES

Art.34. Poderão ocupar as funções de gestão escolar, profissionais do magistério, graduados em Pedagogia ou habilitados em área específica desde que com especialização em gestão e/ou administração escolar, nos termos previstos na Lei 9394/96 e Pareceres do Conselho Nacional de Educação e Art. 14 da Lei Federal 14.113/2020 que estabelece parâmetros para provimento do cargo ou função de gestor escolar de acordo com critérios técnicos de mérito e desempenho ou a partir de escolha realizada com a participação da comunidade escolar dentre candidatos aprovados previamente em avaliação de mérito e desempenho.

§1º. A carga horária para as funções de Diretor Escolar será obrigatoriamente, de 40 (quarenta) horas semanais, do Vice-diretor e Coordenador Escolar será de 30 (trinta) horas.

§2º. O processo de habilitação e seleção da escolha para direção e vice direção será realizado pela Secretaria Municipal de Educação e o ato de nomeação será feito pelo chefe do executivo, reservado pelo menos 50% para servidores de carreira da educação municipal, exigível a mesma formação de que trata o caput desse artigo.

§3º. Os profissionais da educação efetivos na Rede Municipal nomeados, após o processo de gestão democrática, para o exercício das funções de Direção farão jus a gratificação no importe de 10% (dez por cento) de seu salário pelo exercício das funções de Direção, sendo remunerado pelo exercício do cargo durante o período de exercício do cargo, não se incorporando ao vencimento a gratificação ou a eventual diferença entre a remuneração do cargo efetivo de que seja titular o servidor, sendo permitida a opção pela remuneração percebida em razão de um ou dois cargos ocupados no Quadro Permanente do Magistério, não podendo ser acumulável com outra gratificação.

§4º. A função de Coordenador Escolar será para o atendimento às escolas de até 100 (cem) alunos.

CAPÍTULO IX

DA LICENÇA ESPECIAL PARA FORMAÇÃO

Art.35. Os profissionais do magistério e demais servidores da educação poderão requerer à Secretaria Municipal de Educação Licença Especial para Formação em especialização stricto sensu de até 2 (dois) anos.

§1º. Os profissionais do magistério receberão o benefício do pagamento de seus vencimentos durante o período em que estiverem afastados por força da Licença Especial para Formação.

§2º. Caberá à Secretaria Municipal de Educação publicar Resolução até 90 (noventa) dias após a vigência desta Lei regulamentando o processo de Licença Especial para Formação, com número anual de vagas, critérios de seleção, e obrigações a serem cumpridas pelo profissional do magistério quando do término do afastamento, inclusive quanto ao ressarcimento dos dispêndios pelo município se ocorrer desligamento antes de cumprido igual interstício do tempo da licença especial a serviço do sistema.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. Fazem parte integrante desta Lei os seguintes Anexos:

I. Anexo I – Quadro de Cargos Comissionados
II. Anexo II – Quadro de Cargos Efetivos
III. Anexo III – Atribuições dos cargos
IV. Anexo IV- Tabela Salarial
V. Anexo V - Ficha de avaliação

Art. 37. Ficam criados os cargos efetivos constantes no anexo II desta Lei.

Paragrafo Único. Os cargos de Monitor de Creche conforme Lei Municipal 955/2019, serão extintos com vacância de qualquer espécie.

Art. 38. Para atendimento desta Lei e da Lei Federal 13.935/2019, ficam criados 1 (uma) vaga para o cargo de Psicólogo, 1 (uma) vaga para o cargo de Assistente Social, sendo as suas funções e atribuições contidas no anexo desta Lei.

Parágrafo Único. A jornada semanal de trabalho do Psicólogo, do Assistente Social,

será de 30 h (trinta) horas semanais.

Art. 39. As condições de trabalho dos profissionais da educação e dos demais servidores da educação municipal, indispensáveis para o êxito do trabalho pedagógico, contemplarão:

I. Adequado número de alunos por turma, que permita a devida atenção pedagógica do profissional a cada aluno, de acordo com as necessidades do processo educacional;
II. Número de turmas, por profissional, compatível com sua jornada de trabalho e com o volume de atividades profissionais extraclasse, decorrentes do trabalho em sala de aula;
III. Disponibilidade, no local de trabalho, dos recursos didáticos indispensáveis ao exercício profissional;
IV. Salubridade do ambiente físico de trabalho;
V. Segurança para o desenvolvimento das atividades profissionais;
VI. Permissão para o uso do transporte escolar no trajeto entre o domicílio e o local de trabalho, quando não houver prejuízo do uso pelos estudantes.

Art. 40. A atualização do piso salarial do magistério acontecerá anualmente no mês de janeiro, nos moldes do art. 5º da Lei Federal nº 11.738/2008.

Parágrafo Único. Caso o percentual definido pelo MEC não atingir o índice inflacionário do ano anterior, a revisão deverá obrigatoriamente alcançar o índice inflacionário no intuito de evitar prejuízo do poder aquisitivo da remuneração.

Art. 41. Aos servidores efetivos, abrangidos por esta Lei, que tiverem o impacto negativo nos vencimentos, fica garantida a irredutibilidade dos vencimentos até que alcancem o próximo nível de progressão correspondente ao seu vencimento

Art.42. Revoga-se todas as disposições em contrário, esta lei entra em vigor na data da sua publicação, retroagindo seus efeitos em 01 de junho de 2024.

Registre-se. Publique-se. Cumpra-se.

Prefeitura Municipal de Lagoa Grande/MG, aos vinte e sete dias do mês de junho do ano de dois mil e vinte e quatro.

EDSON SABINO DE LIMA
Prefeito Municipal de Lagoa Grande

ANEXO I

QUADRO DE CARGOS COMISSIONADOS

Denominação	Vencimento Básico	Número de Vagas	Jornada de Trabalho
Diretor Escolar	R$4.200,00	4	40 h
Vice-diretor Escolar	R$3.000,00	4	30 h
Coordenador Escolar	R$3.000,00	1	30 h

ANEXO II

QUADRO DE CARGOS EFETIVOS - CARREIRAS DA EDUCAÇÃO

CARREIRA	CARGO	Nº DE VAGAS	JORNADA DE TRABALHO SEMANAL
Auxiliar de Serviços da Educação Básica – ASGEB	Auxiliar de Serviços Gerais da Educação Básica	39	30 h
Motorista da Educação Básica –MEB	Motorista da Educação Básica	03	40 h
Orientador de Projeto – OP	Orientador de Projeto	06	30 h
Monitor de Creche - MC	Monitor de Creche	10	25 h
Secretario Escolar - SE	Secretário Escolar	06	30 h
Orientador Educacional – OE	Orientador Educacional	04	24 h
Supervisor Pedagógico - SP	Supervisor Pedagógico	08	24 h
Professor de Educação Básica – PEB	Professor de Educação Básica	79	24 h
Professor de Educação Física – PEBEF	Professor de Educação Física	02	24 h
Assistente Social AS	Assistente	01	30 h
Psicólogo– PS	Psicólogo	01	30 h

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA**	**GH:** **ASGEB**
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Ensino Fundamental Completo

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Limpar todas as dependências do local em que está lotado, espanando, varrendo, lavando ou encerando os móveis, utensílios e instalações para mantê-los em condições de higiene e conservação;
2. Preparar, cozinhar, servir refeições e Lanches;
3. Zelar pela manutenção e conservação dos utensílios de sua responsabilidade;
4. Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
5. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuidas pelo chefe imediato.

CARGA HORÁRIA: 30 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **MOTORISTA DA EDUCAÇÃO BÁSICA**	**GH:** MEB
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Ensino fundamental incompleto (alfabetizado)

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Conduzir veículos automotores leves ou pesados obedecendo e observando as regras de segurança no trânsito e legislação pertinentes vigentes no país;
2. Demonstrar boa educação no trato com as pessoas sendo discreto paciente disponível para atender as necessidades do setor a que estivesse subordinado;
3. Zelar pela limpeza e bom funcionamento do veículo sob sua responsabilidade, providenciar a manutenção preventiva e corretiva dos veículos sobre a sua responsabilidade, de acordo com as normas do setor de transporte ou outro órgão autorizado;
4. Conduzir documentação do veículo e dos bens transportados manter os veículos em perfeitas condições em relação às leis de trânsito;
5. Recolher o veículo a garagem após a tarefa cumprida, conduzir veículos de utilitários de transporte escolar mediante ordem de serviço e de acordo com as normas do setor e do trânsito;
6. Apresentar relatórios de viagens, controlar a quilometragem e outras providências necessárias ao bom desempenho da função;
7. Desempenhar outras atribuições que por suas características incluam na sua esfera de competências;
8. Observar e cumprir as normas de higiene, segurança do trabalho, executar outras atividades compatíveis com a natureza do cargo prevista no regulamento.
9. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuidas pelo chefe imediato.

CARGA HORÁRIA: 40 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **ORIENTADOR DE PROJETO**	**GH:** OP
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Graduação em Letras, Matemática, Pedagogia, Ciências Biológicas/Biologia, História, Geografia, Serviço Social, Psicologia, Nutrição, Enfermagem, Educação Física, Fisioterapia ou Administração

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Elaborar e executar projetos nas seguintes áreas: cultura, saúde física, alimentar e social, meio ambiente, relações sociais, valores humanos, atividades físicas, estudos sociais, artes, músicas, teatro, artesanatos, tecnologia, informática, comunicação, educação patrimonial, direitos humanos e demais temas transversais de acordo com a necessidade do sistema;
2. Apresentar à chefia imediata o projeto o qual foi solicitado o cronograma, programa de execução e as ações a serem desenvolvidas;
3. Após a execução, apresentar apuração de frequência, carga horária e avaliação do projeto à chefia imediata;
4. O projeto deverá ser desenvolvido de acordo com o nível de ensino e a faixa etária do público a ser atendido;
5. Ministrar palestras de acordo com o tema apresentado;
6. Dominar o uso dos recursos tecnológicos necessárias para o desenvolvimento das atividades propostas;
7. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuidas pelo chefe imediato.

CARGA HORÁRIA: 30 h /SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO:	**GH:**
MONITOR DE CRECHE	MC
Regime Jurídico: Estatutário	**Pré-requisito mínimo:**
Concurso Público	Ensino Médio Completo

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Coordenar grupos de criança da Creche, desenvolvendo atividades de carácter psicológico e pedagógico;
2. Acompanhar as atividades de rotina da unidade, responsabilizando-se pela orientação e pelos hábitos de higiene das crianças da creche;
3. Manter contato com os pais e responsáveis das crianças mediante reunião a unidade;
4. Auxiliar no processo das crianças na comunidade;
5. Atender as normas de segurança e higiene no trabalho;
6. Executar tarefas correlatas, a critério do superior imediato.
7. Auxiliar os professores no processo ensino aprendizagem dos alunos e atuar como suporte pedagógico no ensino aprendizagem.

CARGA HORÁRIA: 25 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:**
	CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **SECRETÁRIO ESCOLAR**	**GH:** SE
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Ensino médio completo

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Organizar os serviços de Secretaria e arquivo;
2. Elaborar relatórios e processos exigidos pelos órgãos e autoridades do Poder Público;
3. Redigir e expedir correspondência oficial, submetendo-se a assinatura do Diretor;
4. Manter-se atualizado em relação à legislação vigente para o Ensino;
5. Manter-se em dia toda escrituração da escola e documentos relativos à vida escolar do aluno, manter sobre guarda o arquivo e material da secretaria;
6. Assinar juntamente com o diretor os documentos da vida escolar dos alunos;
7. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuidas pelo chefe imediato.

CARGA HORÁRIA: 30 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **ORIENTADOR EDUCACIONAL**	**GH:** OE
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em orientação escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação acrescida de especialização em orientação escolar/educacional.

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Identificar junto aos professores as dificuldades de aprendizagem dos alunos;
2. Orientar os professores sobre as estratégias mediante as quais as dificuldades identificadas possam ser trabalhadas em nível pedagógico;
3. Encaminhar para as instituições especializadas os alunos com dificuldades que requisitam atendimento terapêutico;
4. Envolver a família no planejamento e desenvolvimento das ações da Escola;
5. Analisar com a família os resultados do aproveitamento do aluno, orientando-o se necessário para obtenção de melhores resultados;
6. Oferecer apoio às instituições escolares discentes, estimulando a vivência da prática democrática dentro da escola;
7. Colaborar com a Direção da Escola na organização e controle do recreio dos alunos;
8. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuidas pelo chefe imediato.

CARGA HORÁRIA: 24 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **SUPEVISOR PEDAGÓGICO**	**GH:** SP
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Profissional graduado em Pedagogia com habilitação em supervisão pedagógica/escolar/educacional ou curso em nível superior na área da educação acrescida de especialização em supervisão pedagógica/escolar/educacional.

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Coordenar o planejamento e implementação do Projeto pedagógico da Escola tendo em vista as diretrizes definidas no Plano Desenvolvimento da Escola;
2. Participar da elaboração da Proposta Pedagógica da escola, envolvendo a comunidade escolar;
3. Delinear, com os professores o projeto pedagógico da Escola, envolvendo a comunidade escolar;
4. Coordenar a elaboração do currículo pleno da Escola envolvendo a comunidade escolar;
5. Assessorar os professores na escolha e utilização dos procedimentos e recursos didáticos, mais adequados à concessão dos objetivos curriculares;
6. Promover o desenvolvimento curricular redefinindo conforme as necessidades, métodos e materiais de ensino;
7. Participar da elaboração do Calendário Escolar;
8. Articular os docentes de cada área para o desenvolvimento do trabalho técnico pedagógico da escola, definindo suas atividades específicas;
9. Avaliar o trabalho pedagógico sistematicamente com visitas reorientação de sua dinâmica (avaliação externa);
10. Participar com o corpo docente, do processo de avaliação externa e da análise de seus resultados;
11. Identificar as manifestações culturais características da região e incluí-las no desenvolvimento do trabalho da Escola;
12. Analisar os resultados de avaliação feita juntamente com os professores e identificar as necessidades dos mesmos;
13. Participar do processo de avaliação do desempenho dos professores identificando as necessidades individuais de treinamento e aperfeiçoamento;

14. Efetuar levantamento da necessidades de treinamento e capacitação dos docentes da Escola;
15. Manter intercâmbio com as instituições educacionais e/ou com as pessoas visando sua participação nas atividades de capacitação da Escola;
16. Analisar os resultados obtidos com as atividades de capacitação docente na melhoria dos processos de ensino e aprendizagem.
17. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pelo superior mediato.

CARGA HORÁRIA: 24 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **PROFESSOR DE EDUCAÇÃO BÁSICA**	**GH:** PEB – PEB EF
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Professor com formação em ensino médio em magistério, superior na modalidade Normal, graduação em Pedagogia ou habilitação em Licenciatura Plena (educação física) de área específica para qual tenha prestado concurso público.

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Participar da elaboração da proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
2. Elaborar e cumprir o plano de trabalho segundo a proposta pedagógica do estabelecimento de ensino;
3. Zelar pela aprendizagem dos alunos;
4. Estabelecer estratégias de recuperação para os alunos de menor rendimento;
5. Ministrar com os dias letivos e horas-aula estabelecidos, além de participar integralmente dos períodos dedicados ao planejamento à avaliação e ao desenvolvimento profissional;
6. Colaborar com as atividades de articulação da escola com as famílias e a comunidade;
7. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pelo superior mediato.

CARGA HORÁRIA: 24 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **ASSISTENTE SOCIAL**	**GH:** AS
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Ensino Superior em Assistência Social com Registro no Respectivo Conselho

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Exercer atividades próprias da sua formação profissional;
2. Aplicar conhecimentos no campo da Assistência Social para o planejamento e execução de atividades no âmbito da educação, formular estratégias para elaboração, planejamento, execução e avaliação de políticas públicas na área social na educação, orientar os diretores, coordenadores, professores, pais e alunos a seguirem e cumprirem um papel social na vida escolar;
3. Prestar orientação social aos profissionais da educação, professores, pais e alunos;
4. Conhecer a realidade da comunidade escolar (pais, alunos, servidores e colaboradores) a fim de evitar faltas ou abando escolar e estar em comunicação com o Conselho Tutelar juntamente com a direção da escola para esclarecimentos e providências;
5. Participar/elaborar projetos educacionais de modo que aumente a escolarização dos alunos, aconteça a inclusão social e formação ética e cidadã, e que evite a evasão escolar.
6. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pelo superior mediato.

CARGA HORÁRIA: 30 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **PSICÓLOGO**	**GH:** PS
Regime Jurídico: Estatutário Concurso Público	**Pré-requisito mínimo:** Ensino Superior em Psicologia com Registro no Respectivo Conselho

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Exercer atividades próprias da sua formação profissional;
2. Aplicar conhecimentos no campo da psicologia para o planejamento e execução de atividades no âmbito da educação, com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano;
3. Proceder ou providenciar a aplicação de técnicas psicológicas adequadas nos casos de dificuldade escolar, familiar ou de outra natureza, baseando-se em conhecimentos sobre a psicologia da personalidade e no psicodiagnóstico; estudar sistemas de motivação de aprendizagem, métodos novos de treinamento, ensino e avaliação, baseando-se no conhecimento dos processos de aprendizagem, da natureza e causas das diferenças individuais, para auxiliar na elaboração de procedimentos educacionais e projetos diferenciados capazes de atender às necessidades individuais;
4. Analisar as características de indivíduos supra e infradotados, utilizando métodos de observação e experiências, para recomendar programas especiais de ensino compostos de currículos e técnicas adequadas às diferentes qualidades de inteligência;
5. Participar de programas de orientação profissional e vocacional, aplicando testes de sondagem de aptidões e outros meios, a fim de contribuir para a futura adequação do indivíduo ao trabalho e sua consequente auto realização;
6. Identificar a existência de possíveis problemas na área da psicomotricidade e distúrbios sensoriais ou neuropsicológicos, aplicando e interpretando testes e outros reativos psicológicos, para aconselhar o tratamento adequado e a forma de resolver as dificuldades ou encaminhar o indivíduo para tratamento com outros especialistas; prestar orientação psicológica aos profissionais da educação, professores da rede de ensino e das creches.
7. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pelo superior mediato.

CARGA HORÁRIA: 30 h/SEMANAIS	**FORMA DE RECRUTAMENTO:** CONCURSO PÚBLICO

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **DIRETOR ESCOLAR** Regime Jurídico: Comissionado	**GH:** DE

ATRIBUIÇÕES DO CARGO:

1. Proceder articulação política pedagógica administrativa da escola;
2. Administrar o patrimônio da Escola, compreendendo as instalações físicas e demais equipamentos e materiais que estejam sob sua guarda;
3. Coordenar administração financeira e a contabilidade da escola referente a recursos destinados a diretamente ao núcleo de ensino;
4. Coordenar a administração de pessoal;
5. Favorecer a gestão participativa da Escola;
6. Orientar o funcionamento da Secretaria da Escola;
7. Participar atendimento escolar do município;
8. Representar a Escola junto. Aos demais órgãos e agências sociais do município;
9. Coordenar a elaboração implementação e avaliação da proposta pedagógica da escola;
10. Comunicar à autoridade competente o mau comportamento de alunos;
11. Informar os pais e responsáveis sobre a frequência e o rendimento dos alunos, bem como a sua proposta pedagógica.
12. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pela SEMED Secretaria Municipal de Educação.

CARGA HORÁRIA: 40 h/SEMANAIS	

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **VICE- DIRETOR ESCOLAR** Regime Jurídico: Comissionado	**GH:** VDE

ATRIBUIÇÕES DO CARGO: corrigir ortografia

1. Substituir o diretor em suas faltas e afastamentos legais;
2. Auxiliar e diretor no desempenho de suas funções;
3. Informar sempre que eu solicitado, sobre a vida administrativa do estabelecimento;
4. Supervisionar a Manutenção e limpeza e conservação das instalações bem como elaborar horários de trabalho delegar atribuições dos auxiliares serviços gerais;
5. Organizar o horário de aula dos professores indicados para cada turno;
6. Zelar pela boa ordem disciplina da escola;
7. Controlar pontualidade e assiduidade dos servidores sobre sua responsabilidade;
8. Responder com urbanidade aos pedidos de informações de pais de alunos e de outras pessoas;
9. Cooperar ativamente para a harmonizar harmonia indispensável no êxito do trabalho escolar;
10. Receber avisos e comunicações, anotando-as em livro próprio para conhecimento do diretor;
11. Contribuir para o desenvolvimento das atribuições escolares e para a realização das atividades escolares;
12. Acatar e fazer cumprir as ordens emanadas do diretor com referência a administração da escolar;
13. Transferir avisos e ordem de serviço aos professores quando solicitado pelo diretor;
14. Colaborar um trabalho de matrícula.
15. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pela SEMED Secretaria Municipal de Educação.

CARGA HORÁRIA: 30 h/SEMANAIS	

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

TÍTULO DO CARGO: **COORDENADOR ESCOLAR** Regime Jurídico: Comissionado	**GH:** CE
ATRIBUIÇÕES DO CARGO: 1. Atuará observando as diretrizes da política educacional da Secretaria Municipal da Educação, no planejamento, organização, coordenação administrativa e pedagógica, avaliação e integração das atividades desenvolvidas no âmbito da educação infantil e ensino fundamental na unidade escolar. 2. Executar outras atividades correlatas que lhe forem atribuídas pela SEMED Secretaria Municipal de Educação.	
CARGA HORÁRIA: 30 h/SEMANAIS	

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28
Administração 2021-2024

ANEXO IV

Tabela Salarial

Carreira de ASGEB - Auxiliar de Serviços Gerais da Educação Básica

Cargos: Auxiliar de Serviços Gerais da Educação Básica

Carga Horária: 30h/semanais

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 1.412,00	R$ 1.482,60	R$ 1.553,20	R$ 1.623,80	R$ 1.694,40	R$ 1.765,00	R$ 1.835,60	R$ 1.906,20	R$ 1.976,80	R$ 2.047,40	R$ 2.118,00	R$ 2.188,60	R$ 2.259,20	R$ 2.329,80	R$ 2.400,40	R$ 2.471,00	R$ 2.541,60	R$ 2.612,20
II (5%)	R$ 1.482,60	R$ 1.553,20	R$ 1.623,80	R$ 1.694,40	R$ 1.765,00	R$ 1.835,60	R$ 1.906,20	R$ 1.976,80	R$ 2.047,40	R$ 2.118,00	R$ 2.188,60	R$ 2.259,20	R$ 2.329,80	R$ 2.400,40	R$ 2.471,00	R$ 2.541,60	R$ 2.612,20	R$ 2.682,80
III (5%)	R$ 1.553,20	R$ 1.623,80	R$ 1.694,40	R$ 1.765,00	R$ 1.835,60	R$ 1.906,20	R$ 1.976,80	R$ 2.047,40	R$ 2.118,00	R$ 2.188,60	R$ 2.259,20	R$ 2.329,80	R$ 2.400,40	R$ 2.471,00	R$ 2.541,60	R$ 2.612,20	R$ 2.682,80	R$ 2.753,40

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28
Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de MEB - Motorista da Educação Básica

Cargos: Motorista da Educação Básica

Carga horária: 40h/semanais

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 2.167,45	R$ 2.275,82	R$ 2.384,20	R$ 2.492,57	R$ 2.600,94	R$ 2.709,31	R$ 2.817,69	R$ 2.926,06	R$ 3.034,43	R$ 3.142,80	R$ 3.251,18	R$ 3.359,55	R$ 3.467,92	R$ 3.576,29	R$ 3.684,67	R$ 3.793,04	R$ 3.901,41	R$ 4.009,78
II (5%)	R$ 2.275,82	R$ 2.384,20	R$ 2.492,57	R$ 2.600,94	R$ 2.709,31	R$ 2.817,69	R$ 2.926,06	R$ 3.034,43	R$ 3.142,80	R$ 3.251,18	R$ 3.359,55	R$ 3.467,92	R$ 3.576,29	R$ 3.684,67	R$ 3.793,04	R$ 3.901,41	R$ 4.009,78	R$ 4.118,16
III (5%)	R$ 2.384,20	R$ 2.492,57	R$ 2.600,94	R$ 2.709,31	R$ 2.817,69	R$ 2.926,06	R$ 3.034,43	R$ 3.142,80	R$ 3.251,18	R$ 3.359,55	R$ 3.467,92	R$ 3.576,29	R$ 3.684,67	R$ 3.793,04	R$ 3.901,41	R$ 4.009,78	R$ 4.118,16	R$ 4.226,53

Valores em R$

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de OP – Orientador de Projeto

Cargos: Orientador de Projetos

Carga horária: 30h/semanais

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 2.167,45	R$ 2.275,82	R$ 2.384,20	R$ 2.492,57	R$ 2.600,94	R$ 2.709,31	R$ 2.817,69	R$ 2.926,06	R$ 3.034,43	R$ 3.142,80	R$ 3.251,18	R$ 3.359,55	R$ 3.467,92	R$ 3.576,29	R$ 3.684,67	R$ 3.793,04	R$ 3.901,41	R$ 4.009,78
II (5%)	R$ 2.275,82	R$ 2.384,20	R$ 2.492,57	R$ 2.600,94	R$ 2.709,31	R$ 2.817,69	R$ 2.926,06	R$ 3.034,43	R$ 3.142,80	R$ 3.251,18	R$ 3.359,55	R$ 3.467,92	R$ 3.576,29	R$ 3.684,67	R$ 3.793,04	R$ 3.901,41	R$ 4.009,78	R$ 4.118,16
III (5%)	R$ 2.384,20	R$ 2.492,57	R$ 2.600,94	R$ 2.709,31	R$ 2.817,69	R$ 2.926,06	R$ 3.034,43	R$ 3.142,80	R$ 3.251,18	R$ 3.359,55	R$ 3.467,92	R$ 3.576,29	R$ 3.684,67	R$ 3.793,04	R$ 3.901,41	R$ 4.009,78	R$ 4.118,16	R$ 4.226,53

Valores em R$

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28
Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de MC – Monitor de Creche

Cargos: Monitor de Creche

Carga horária: 25h/semanais

Grau/Nive l	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 2.660,00	R$ 2.793,00	R$ 2.926,00	R$ 3.059,00	R$ 3.192,00	R$ 3.325,00	R$ 3.458,00	R$ 3.591,00	R$ 3.724,00	R$ 3.857,00	R$ 3.990,00	R$ 4.123,00	R$ 4.256,00	R$ 4.389,00	R$ 4.522,00	R$ 4.655,00	R$ 4.788,00	R$ 4.921,00
II (5%)	R$ 2.793,00	R$ 2.926,00	R$ 3.059,00	R$ 3.192,00	R$ 3.325,00	R$ 3.458,00	R$ 3.591,00	R$ 3.724,00	R$ 3.857,00	R$ 3.990,00	R$ 4.123,00	R$ 4.256,00	R$ 4.389,00	R$ 4.522,00	R$ 4.655,00	R$ 4.788,00	R$ 4.921,00	R$ 5.054,00
III (5%)	R$ 2.926,00	R$ 3.059,00	R$ 3.192,00	R$ 3.325,00	R$ 3.458,00	R$ 3.591,00	R$ 3.724,00	R$ 3.857,00	R$ 3.990,00	R$ 4.123,00	R$ 4.256,00	R$ 4.389,00	R$ 4.522,00	R$ 4.655,00	R$ 4.788,00	R$ 4.921,00	R$ 5.054,00	R$ 5.187,00

Valores em R$

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28

Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de SE – Secretário Escolar

Cargos: Secretário Escolar

Carga horária: 30h/semanais

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 1.899,47	R$ 1.994,44	R$ 2.089,42	R$ 2.184,39	R$ 2.279,36	R$ 2.374,34	R$ 2.469,31	R$ 2.564,28	R$ 2.659,26	R$ 2.754,23	R$ 2.849,21	R$ 2.944,18	R$ 3.039,15	R$ 3.134,13	R$ 3.229,10	R$ 3.324,07	R$ 3.419,05	R$ 3.514,02
II (5%)	R$ 1.994,44	R$ 2.089,42	R$ 2.184,39	R$ 2.279,36	R$ 2.374,34	R$ 2.469,31	R$ 2.564,28	R$ 2.659,26	R$ 2.754,23	R$ 2.849,21	R$ 2.944,18	R$ 3.039,15	R$ 3.134,13	R$ 3.229,10	R$ 3.324,07	R$ 3.419,05	R$ 3.514,02	R$ 3.608,99
III (5%)	R$ 2.089,42	R$ 2.184,39	R$ 2.279,36	R$ 2.374,34	R$ 2.469,31	R$ 2.564,28	R$ 2.659,26	R$ 2.754,23	R$ 2.849,21	R$ 2.944,18	R$ 3.039,15	R$ 3.134,13	R$ 3.229,10	R$ 3.324,07	R$ 3.419,05	R$ 3.514,02	R$ 3.608,99	R$ 3.703,97

Valores em R$

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28

Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de OE – Orientador Educacional

Cargos: Orientador Educacional

Carga horária: 24h/semanais

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 2.885,63	R$ 3.029,91	R$ 3.181,41	R$ 3.340,48	R$ 3.507,50	R$ 3.682,88	R$ 3.867,02	R$ 4.060,37	R$ 4.263,39	R$ 4.476,56	R$ 4.700,39	R$ 4.935,41	R$ 5.182,18	R$ 5.441,29	R$ 5.713,35	R$ 5.999,02	R$ 6.298,97	R$ 6.613,92
II (5%)	R$ 3.029,91	R$ 3.181,41	R$ 3.340,48	R$ 3.507,50	R$ 3.682,88	R$ 3.867,02	R$ 4.060,37	R$ 4.263,39	R$ 4.476,56	R$ 4.700,39	R$ 4.935,41	R$ 5.182,18	R$ 5.441,29	R$ 5.713,35	R$ 5.999,02	R$ 6.298,97	R$ 6.613,92	R$ 6.944,61
III (5%)	R$ 3.174,19	R$ 3.332,90	R$ 3.499,55	R$ 3.674,53	R$ 3.858,25	R$ 4.051,16	R$ 4.253,72	R$ 4.466,41	R$ 4.689,73	R$ 4.924,22	R$ 5.170,43	R$ 5.428,95	R$ 5.700,39	R$ 5.985,41	R$ 6.284,69	R$ 6.598,92	R$ 6.928,87	R$ 7.275,31

Valores em R$

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28

Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de SP – Supervisor Pedagógico

Cargos: Supervisor Pedagógico

Carga horária: 24h/semanal

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 2.885,63	R$ 3.029,91	R$ 3.181,41	R$ 3.340,48	R$ 3.507,50	R$ 3.682,88	R$ 3.867,02	R$ 4.060,37	R$ 4.263,39	R$ 4.476,56	R$ 4.700,39	R$ 4.935,41	R$ 5.182,18	R$ 5.441,29	R$ 5.713,35	R$ 5.999,02	R$ 6.298,97	R$ 6.613,92
II (5%)	R$ 3.029,91	R$ 3.181,41	R$ 3.340,48	R$ 3.507,50	R$ 3.682,88	R$ 3.867,02	R$ 4.060,37	R$ 4.263,39	R$ 4.476,56	R$ 4.700,39	R$ 4.935,41	R$ 5.182,18	R$ 5.441,29	R$ 5.713,35	R$ 5.999,02	R$ 6.298,97	R$ 6.613,92	R$ 6.944,61
III (5%)	R$ 3.174,19	R$ 3.332,90	R$ 3.499,55	R$ 3.674,53	R$ 3.858,25	R$ 4.051,16	R$ 4.253,72	R$ 4.466,41	R$ 4.689,73	R$ 4.924,22	R$ 5.170,43	R$ 5.428,95	R$ 5.700,39	R$ 5.985,41	R$ 6.284,69	R$ 6.598,92	R$ 6.928,87	R$ 7.275,31

Valores em R$

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de Professor de Educação Básica (PEB e PEB-EF)

Cargos: Professor de Educação Básica e Professor de Educação Física

Carga horária: 24h/semanais

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 2.885,63	R$ 3.029,91	R$ 3.181,41	R$ 3.340,48	R$ 3.507,50	R$ 3.682,88	R$ 3.867,02	R$ 4.060,37	R$ 4.263,39	R$ 4.476,56	R$ 4.700,39	R$ 4.935,41	R$ 5.182,18	R$ 5.441,29	R$ 5.713,35	R$ 5.999,02	R$ 6.298,97	R$ 6.613,92
II (5%)	R$ 3.029,91	R$ 3.181,41	R$ 3.340,48	R$ 3.507,50	R$ 3.682,88	R$ 3.867,02	R$ 4.060,37	R$ 4.263,39	R$ 4.476,56	R$ 4.700,39	R$ 4.935,41	R$ 5.182,18	R$ 5.441,29	R$ 5.713,35	R$ 5.999,02	R$ 6.298,97	R$ 6.613,92	R$ 6.944,61
III (5%)	R$ 3.174,19	R$ 3.332,90	R$ 3.499,55	R$ 3.674,53	R$ 3.858,25	R$ 4.051,16	R$ 4.253,72	R$ 4.466,41	R$ 4.689,73	R$ 4.924,22	R$ 5.170,43	R$ 5.428,95	R$ 5.700,39	R$ 5.985,41	R$ 6.284,69	R$ 6.598,92	R$ 6.928,87	R$ 7.275,31

Valores em R$

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28
Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de AS – Assistente Social

Cargos: Assistente Social

Carga horária: 30h/semanal

Grau/Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 4.531,00	R$ 4.757,55	R$ 4.984,10	R$ 5.210,65	R$ 5.437,20	R$ 5.663,75	R$ 5.890,30	R$ 6.116,85	R$ 6.343,40	R$ 6.569,95	R$ 6.796,50	R$ 7.023,05	R$ 7.249,60	R$ 7.476,15	R$ 7.702,70	R$ 7.929,25	R$ 8.155,80	R$ 8.382,35
II (5%)	R$ 4.757,55	R$ 4.984,10	R$ 5.210,65	R$ 5.437,20	R$ 5.663,75	R$ 5.890,30	R$ 6.116,85	R$ 6.343,40	R$ 6.569,95	R$ 6.796,50	R$ 7.023,05	R$ 7.249,60	R$ 7.476,15	R$ 7.702,70	R$ 7.929,25	R$ 8.155,80	R$ 8.382,35	R$ 8.608,90
III (5%)	R$ 4.984,10	R$ 5.210,65	R$ 5.437,20	R$ 5.663,75	R$ 5.890,30	R$ 6.116,85	R$ 6.343,40	R$ 6.569,95	R$ 6.796,50	R$ 7.023,05	R$ 7.249,60	R$ 7.476,15	R$ 7.702,70	R$ 7.929,25	R$ 8.155,80	R$ 8.382,35	R$ 8.608,90	R$ 8.835,45

Valores em R$

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG

GABINETE DO PREFEITO

Rua Manoel Calango, 172 – Centro – CEP: 38.755-000 - Lagoa Grande – MG
CNPJ: 23.097.454-0001-28

Administração 2021-2024

ANEXO VI

Tabela Salarial

Carreira de PS – Psicólogo

Cargos: Psicólogo

Carga horária: 30h/semanal

Grau/Nivel	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R
I	R$ 5.488,34	R$ 5.762,76	R$ 6.037,17	R$ 6.311,59	R$ 6.586,01	R$ 6.860,43	R$ 7.134,84	R$ 7.409,26	R$ 7.683,68	R$ 7.958,09	R$ 8.232,51	R$ 8.506,93	R$ 8.781,34	R$ 9.055,76	R$ 9.330,18	R$ 9.604,60	R$ 9.879,01	R$ 10.153,43
II (5%)	R$ 5.762,76	R$ 6.037,17	R$ 6.311,59	R$ 6.586,01	R$ 6.860,43	R$ 7.134,84	R$ 7.409,26	R$ 7.683,68	R$ 7.958,09	R$ 8.232,51	R$ 8.506,93	R$ 8.781,34	R$ 9.055,76	R$ 9.330,18	R$ 9.604,60	R$ 9.879,01	R$ 10.153,43	R$ 10.427,85
III (5%)	R$ 6.037,17	R$ 6.311,59	R$ 6.586,01	R$ 6.860,43	R$ 7.134,84	R$ 7.409,26	R$ 7.683,68	R$ 7.958,09	R$ 8.232,51	R$ 8.506,93	R$ 8.781,34	R$ 9.055,76	R$ 9.330,18	R$ 9.604,60	R$ 9.879,01	R$ 10.153,43	R$ 10.427,85	R$ 10.702,26

Valores em R$

ANEXO V

FICHA DE AVALIAÇÃO

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA GRANDE – MG.		
AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO.		
Período: _____/_____	Nome do Servidor: _____	
Cargo: _____	GH Cargo: _____	Lotação: _____

INSTRUÇÕES:

Abaixo estão descritos alguns traços exigidos no plano de cargos e carreira da Prefeitura Municipal de Lagoa Grande, que caracterizam o perfil do servidor municipal. A avaliação deverá ser feita posicionando o servidor dentro da realidade atual, oferecendo a ele a perspectiva do quanto lhe falta para adequar-se à mais moderna forma de administração e desempenho.

SOFRÍVEL (0,1, 2) - REGULAR (3,4, 5) - BOM (6, 7) - ÓTIMO (8, 9, 10)

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO	Nota:			
	Sofrível	Regular	Bom	Ótimo
Iniciativa e Interesse				
Pontualidade e Assiduidade.				
Cooperativismo				
Responsabilidade				
Exatidão e Qualidade de Trabalho				
Adaptação ao Cargo e às Tarefas				
Integração ao Órgão				
Motivação				

Quantidade de Serviço e Produção				
Reconhecimento dos Níveis Hierárquicos.				

OBSERVAÇÕES:

_____
_____
_____
_____
_____

Assinatura do Servidor:

_____

Data: ____/_____/_____	Assinatura do Chefe Imediato: _____	Assinatura do Secretário: _____

Comissão de Avaliação:

I. _____ **Matrícula nº:** _____
II. _____ **Matrícula nº:** _____
III. _____ **Matrícula nº:** _____

I. **OBJETIVOS BÁSICOS DA AVAIAÇÃO DO DESEMPENHO:**
   a. Medir o potencial humano da organização, da maneira mais objetiva possível, tendo em vista o seu desenvolvimento;
   b. Enfocar os recursos humanos como um recurso básico da organização, cuja produtividade possa ser desenvolvida continuamente;
   c. Favorecer o crescimento, a participação e a integração de todos os funcionários, tendo em vista os objetivos institucionais e os individuais.

II. **INSTRUÇÕES:**
   a. Observar sistematicamente o trabalho de cada subordinado;
   b. Na avaliação, restringir-se ao período analisado;
   c. Ser objetivo, evitando qualquer envolvimento de cunho pessoal na avaliação, buscando alicerçar a análise em atos e fatos concretos;

d. Analisar em conjunto com os subordinados os pontos fracos do seu desempenho, de modo a possibilitar oportunidades e soluções para o desenvolvimento dos mesmos.

e. Deixar claro ao subordinado:

i. que o seu desempenho está sendo avaliado;

ii. os critérios pelos quais você avalia;

iii. que os pontos negativos podem ser corrigidos;

iv. que os pontos positivos devem ser mantidos.

f. Manter sigilo sobre a avaliação dos demais funcionários.

g. Cada funcionário será avaliado por comissão designada para este fim.

III. INSTRUÇÕES PARA O PREENCHIMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

a. Em cada um dos CRITÉRIOS utilizados para a AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO, a comissão deverá considerar o seguinte:

i. INICIATIVA E INTERESSE: Capacidade do servidor em apresentar propostas para o trabalho e demonstrar interesse no desempenho de suas atividades;

ii. PONTUALIDADE E ASSIDUIDADE: Dever-se-á apurar a frequência, a constância com que o servidor se entrega a seu trabalho, que a ele se dedica sem interrupção. Deve-se verificar a exatidão no cumprimento dos deveres ou compromissos no que diz respeito ao tempo combinado;

iii. COOPERATIVISMO: Capacidade do servidor em auxiliar, ajudar e cooperar com os trabalhos de equipe, visando o bem do serviço público.

iv. RESPONSABILIDADE: Atitude do servidor que é honesto em seu trabalho e que responde legal e moralmente por seus atos demonstrando total disciplina.

v. EXATIDÃO E QUALIDADE DO TRABALHO: Capacidade do servidor em executar os serviços que lhe competem, desempenhando com zelo, presteza e precisão os trabalhos de que for incumbido.

vi. ADAPTAÇÃO AO CARGO E ÀS TAREFAS: Comportamento do servidor que se ajusta integralmente às atribuições de seu cargo em atendimento às exigências constantes do Plano de Cargos e Carreira da Prefeitura Municipal de Lagoa Grande.

vii. INTEGRAÇÃO AO ÓRGÃO: Servidor que, mesmo à disposição de outros órgãos, demonstra lealdade para com a Administração Municipal mantendo conduta compatível com a moralidade do serviço público.

viii. MOTIVAÇÃO: Dever-se-á apurar a atenção, a curiosidade, a satisfação e o entusiasmo com que o servidor executa suas tarefas,

visando dar suporte, principalmente nos casos em que se fizer necessário os trabalhos de incentivo, readaptação e remanejamento do servidor.

ix. QUANTIDADE DE TRABALHO E PRODUÇÃO: Capacidade que o servidor possui de conciliar suas tarefas ao tempo de que dispõe para execução das mesmas, procurando obter um melhor aproveitamento e uma maior rentabilidade.

x. RECONHECIMENTO DOS NÍVEIS HIERÁRQUICOS: Flexibilidade ou facilidade que o servidor possui de compreender, de se posicionar e de cumprir as determinações superiores.

É importante ressaltar que a Avaliação de Desempenho deverá ser feita pela comissão de avaliação, que justificará para o mesmo os motivos das notas que obteve em cada um dos 10 (dez) critérios constantes do formulário de Avaliação de Desempenho.

O Chefe Imediato, o Secretário de área e o servidor deverão assinar as Avaliações, devolvendo-as no tempo previsto.

Será lançada na ficha de avaliação, a média das notas atribuídas pelos membros da comissão.