



ARINOS

ESTADO DE MINAS GERAIS

Lei Complementar nº 006/2000, de 04 de Fevereiro de 2000.

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do quadro do Magistério e dá outras providências,

TÍTULO I

Das Disposições Preliminares

CAPÍTULO I

Da Conceituação

Art. 1º – Esta Lei institui o quadro de pessoal do Magistério Municipal de Arinos, a reestruturação dos seus cargos e das carreiras dos profissionais da educação, dispondo sobre qualificação, habilitação e desempenho dos referidos profissionais da educação, observados os dispositivos legais relacionados à matéria.

Parágrafo único – São considerados profissionais de educação aqueles que exercem atividades de docência e aqueles que oferecem suporte pedagógico direto a tais atividades, incluindo-se as de direção ou administração escolar, planejamento, inspeção, supervisão e orientação educacional.

Art. 2º – Para efeito deste Plano de Carreira e Vencimentos:

§ 1º – Cargo do Magistério: 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 do magistério e com estipêndio correspondente.

§ 2º – Classe: é o conjunto de cargos e de funções de mesma natureza e igual denominação e atribuição.

§ 3º – Carreira do Magistério: é o conjunto de cargos de provimento efetivo do Quadro do Magistério, caracterizado pelo desempenho das atividades a que se refere o artigo anterior.

§ 4º – Quadro do Magistério: é o conjunto de cargos, de funções de docentes e de suporte pedagógico, privativos do Departamento Municipal de Educação, Desporto e Cultura, fixados em termos de quantidade de vagas e estipêndios;

§ 5º – Função: é o conjunto de atividades e atribuições próprias de um cargo, exercido em caráter temporário ou em substituição.

§ 6º – Avaliação de Desempenho é a aferição se o servidor atende aos padrões de comportamento exigidos para o cargo.

§ 7º – Recrutamento Limitado é quando o cargo comissionado for ocupado exclusivamente por servidores efetivos ocupantes do quadro do Magistério Municipal.

§ 8º – Recrutamento Amplo é quando o cargo comissionado for ocupado por servidor efetivo do quadro do Magistério Municipal ou por pessoa estranha ao quadro de servidores efetivos do Magistério Municipal.

§ 9º – Lotação é o número de servidores que devem ter exercício no Órgão Municipal de Educação.



ARINOS

ESTADO DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO II

Dos Quadros do Magistério

Art. 3º – O quadro do Magistério é composto das seguintes carreiras:

I- Carreira de Professor:

- a) Professor de educação infantil e primeira etapa do ensino fundamental - P1.
- b) Professor da segunda etapa do ensino fundamental - P2

II- Carreira de Especialista da Educação

- a) Supervisor pedagógico;
- b) Orientador Educacional;
- c) Inspetor Escolar;
- d) Psicólogo.

III- Carreira Administrativa

- a) Auxiliar de secretaria
- b) Servente Escolar

Art. 4º – O quadro de vencimentos compreende toda a tabela de vencimentos base, conforme anexo IV desta Lei.

Art. 5º – Os quadros específicos compreenderão todos os cargos definidos, de acordo com o seu grau de escolaridade e especialização, conforme anexo I desta Lei.

TÍTULO II

Do Provimento

CAPÍTULO I

Dos Cargos

Art. 6º – Os cargos são de provimento efetivo e em comissão.

Art. 7º – O provimento de cargo efetivo será feito exclusivamente através de Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos.

Art. 8º – O cargo em comissão será de livre nomeação e exoneração e poderá ser de recrutamento amplo ou de recrutamento limitado.

Art. 9º – Ficam criados, no quadro do magistério municipal, os seguintes cargos:

I – Em Comissão:

- a) Diretor de Escola I;
- b) Diretor de Escola II;
- c) Vice - Diretor de Escola I;
- d) Vice – Diretor de Escola II;
- e) Coordenador de Escola.

II – Efetivos:

- a) professor;
- b) Especialistas da Educação;
- c) Auxiliar de Secretaria;
- d) Servente Escolar.



ARINOS

ESTADO DE MINAS GERAIS

§ 1º – Os cargos de Diretor de Escola I e Diretor de Escola II, têm escalonamento em graus especificados pelas letras A, B, C, D, E, na conformidade da tipologia da escola.

§ 2º – A tipologia da escola é definida de acordo com o número de alunos, conforme consta dos anexos VI e VII, à presente Lei.

§ 3º – O Diretor de Escola I, só poderá exercer a função em escolas que ministre Educação Infantil e de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental.

§ 4º – Haverá Diretor de Escola I, respeitando o número limite de alunos, em escolas de 1ª a 4ª série do Ensino Fundamental onde não haja interessados, para a direção, com a qualificação exigida para Diretor de Escola II, respeitando sempre a forma de eleição, determinada na presente Lei.

CAPÍTULO II

Do Vencimento e Vantagens pecuniárias

Art. 10 – A descrição detalhada, especificação, padrão de vencimento, número de vagas e forma de provimento dos cargos criados, estão devidamente explicitados nos respectivos anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII à presente Lei.

Art. 11 – O Diretor de Escola, enquanto no desempenho da função desse mesmo cargo, faz jus a gratificação de 25% (vinte por cento), a ser calculada sobre o respectivo vencimento do cargo de Diretor.

Parágrafo único – A escolha para ocupar o cargo de Diretor, será feita, comprovada a qualificação dos candidatos, mediante eleição pela comunidade, envolvendo professores, servidores, pais de alunos ou responsáveis e alunos maiores de 16 (dezesseis) anos, ficando o Executivo na obrigação da imediata nomeação, por Decreto, para um período de 2 (dois) anos de mandato, do eleito.

Art. 12 – Escola que possuir Diretor, terá também um Vice-Diretor.

§ 1º – O Vice - Diretor, será recrutado entre os servidores efetivos ocupantes do quadro do Magistério Municipal, da respectiva Escola, indicado pelo Diretor com apoio do Colegiado Escolar e nomeado por Decreto do Prefeito Municipal.

§ 2º – O vice-diretor, enquanto no desempenho da função, faz jus a gratificação de 10% (dez por cento) do vencimento básico do cargo de professor

Art. 13 – A Escola com até 149 (cento e quarenta e nove) alunos, terá Coordenador de Escola, que será eleito, pelo mesmo processo de escolha dos Diretores e nomeado por Decreto do Prefeito Municipal.

§ 1º - O cargo de Coordenador de Escola será exercido obrigatoriamente por professor efetivo.

§ 2º - O Coordenador de Escola só poderá exercer outro cargo de professor se houver compatibilidade de horário.

§ 3º – Ao Coordenador de Escola deverá ser atribuído gratificação de 40% (quarenta por cento) ao vencimento do seu cargo de Professor.



ARINOS

ESTADO DE MINAS GERAIS

TÍTULO III

DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DOS SALÁRIOS, NÍVEIS E PADRÕES

Art. 14. - O salário base dos integrantes do Quadro do Magistério é o estabelecido de acordo com níveis e respectivos padrões constantes dos anexos desta Lei.

Parágrafo único: No momento da fixação, o salário atribuído aos professores portadores de licenciatura plena, não será superior a 50% (cinquenta por cento) daquele fixado para o professor com formação de nível médio, para regência de classe.

CAPÍTULO II

DA VALORIZAÇÃO FUNCIONAL

Art. 15. - Fica assegurada aos integrantes do Quadro do Magistério a valorização funcional nos termos desta lei.

Parágrafo Único – A valorização funcional dar-se-á por:

- I - promoção por mérito;
- II - progressão em níveis;
- III - aumento por mérito.

Art. 16. - A movimentação do servidor, na carreira do Magistério, sob a forma de aumento por mérito, far-se-á com base nas condições e fatores estabelecidos nesta lei.

Art. 17. – Aos integrantes do Quadro do Magistério, na carreira de Professor, serão atribuídos níveis em razão de titulação específica na seguinte conformidade:

I – Professor de Educação Infantil e primeira etapa do ensino fundamental – P1A:

- a) Nível I – habilitação específica em nível de Ensino Médio;
- b) Nível II – habilitação específica em nível de Ensino Superior, obtida em curso de Licenciatura Curta (em extinção);

II - Professor de Ensino Fundamental segunda etapa – P2A:

- a) Nível I – habilitação específica em nível de Ensino Superior, obtida em curso de Licenciatura Plena;
- b) Nível II – título de Mestre, com dissertação defendida, na área de educação;

Art. 18. - A progressão por nível, de que trata o artigo anterior, será automática e dependerá apenas da apresentação dos títulos e do requerimento do interessado.



CAPÍTULO III DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 19. - O desenvolvimento do servidor na carreira se processará por progressão, promoção e ascensão, nos termos de regulamento.

Art. 20. - Progressão é a passagem ao padrão seguinte do mesmo nível, condicionada ao interstício mínimo de 02 (dois) anos, a avaliação do desempenho funcional do servidor e ao tempo de serviço.

Art. 21. - Promoção é a passagem do último padrão de um nível para o primeiro padrão do nível subsequente no mesmo cargo, a cada interstício mínimo de 02 (dois) anos, condicionada a:

- I - comprovação de bom desempenho na avaliação;
- II - obtenção de, no mínimo, sessenta por cento dos créditos distribuídos em cursos ou programas de treinamento, de capacitação e de desenvolvimento;
- III - desempenho satisfatório nas participações eventuais em grupos de trabalho, comissões ou cursos ministrados;
- IV - cumprimento das atribuições e das programações periódicas de trabalho do órgão de lotação do servidor.

Parágrafo único. A progressão far-se-á ainda nos termos do art. 17., independentemente dos requisitos de que trata este artigo, desde que atendida a titulação estabelecida no art. 19. desta Lei.

Art. 22. - Os períodos aquisitivos de direito de progressão e promoção serão computados de 1º de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

Art. 23. - Ascensão é a passagem do servidor do último nível de cada cargo ou classe para o primeiro subsequente na mesma carreira, condicionada a:

- I - ocorrência de vaga na área de atividade e na especialidade;
- III - classificação em processo seletivo interno.

§ 1º. O Departamento de Administração publicará, após informação do departamento Municipal de Educação, publicará semestralmente, a relação das vagas previstas no inciso I.

§ 2º. Para efeito de desempate entre candidatos à ascensão, serão considerados, sucessivamente, os seguintes critérios:

- I - maior tempo de serviço, na condição de efetivo, na área de atividade;
- II - maior tempo de serviço na carreira;
- III - maior tempo de serviço público municipal;
- IV - maior tempo de serviço público;



V - candidato mais idoso.

Art. 24. - Não será computado como período aquisitivo de direito, para desenvolvimento na carreira, o ano em que o servidor incorrer em falta funcional prevista no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais ou nesta Lei.

CAPÍTULO IV **Da Avaliação de Desempenho**

Art. 25 – A avaliação de desempenho será feita semestralmente por uma comissão formada pela equipe pedagógica do Órgão Municipal de Educação, e pelo colegiado ou conselho escolar da própria escola, conforme especificações constante no anexo IX, desta Lei.

Art. 26. - A avaliação levará em conta o desempenho do servidor no cumprimento de suas atribuições e o seu potencial de desenvolvimento profissional na carreira, tendo em vista:

I - a assiduidade, a pontualidade, a cooperação e a observância dos demais deveres funcionais;

II - dados cadastrais e curriculares que comprovem o interesse no aperfeiçoamento, mediante participação em cursos de capacitação e de desenvolvimento profissional;

III - o potencial revelado:

a) pelos resultados obtidos nos cursos de que trata o inciso anterior;

b) pela qualidade do trabalho realizado e pelas iniciativas das quais resulte o aprimoramento da execução de tarefas individuais ou de órgãos de sua lotação;

c) pela eficiência demonstrada em função da complexidade das atividades exercidas.

Parágrafo único. O processo envolverá a avaliação recíproca do titular e dos servidores de cada área, ouvido preliminarmente o responsável pelo órgão de lotação do servidor, e abrangerá o desempenho individual e o do órgão.

Art. 27. - A avaliação de desempenho tem por objetivo:

I - aferir a atuação do servidor no desempenho do cargo;

II - orientar a adoção de políticas de gestão de recursos humanos que valorizem o servidor e fortaleçam as atividades do Magistério e do Poder Executivo;

III - identificar as necessidades de treinamento e de capacitação do servidor;

IV - orientar e condicionar o desenvolvimento do servidor na carreira estabelecida nesta Lei;

V - aprimorar o desempenho do servidor e da Unidade Escolar de sua lotação;

VI - preparar o servidor efetivo para o exercício de cargo em comissão e função de confiança, nos termos do artigo 119 da Lei Orgânica do Município;

VII - possibilitar o incremento da harmonia nas relações entre o servidor e o seu superior hierárquico.

Art. 28. - Constitui ainda objetivo da avaliação de desempenho examinar as aptidões e a capacidade do servidor para efeito de estágio probatório.

Art. 29. - Os critérios de avaliação são os seguintes:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - cooperação;
- IV - qualidade do trabalho;
- V - iniciativa;
- VI - eficiência;
- VII - aprimoramento profissional;
- VIII - produtividade;

Parágrafo único. Os critérios a que se refere este artigo serão apreciados na forma de regulamento.

Art. 30. - A assiduidade e a pontualidade serão avaliadas tendo em vista os registros de controle de frequência.

§ 1º. Cada falta, mesmo que abonada, implicará a perda de 3% (três por cento) do total dos pontos obtidos na avaliação, exceto com apresentação de atestado médico.

§ 2º. Não serão levadas à conta de falta as ausências ao serviço decorrentes de caso fortuito ou motivo de força maior, devidamente justificadas perante o Diretor Escolar a quem o servidor estiver diretamente subordinado.

§ 3º. No caso do parágrafo anterior, havendo simulação, dolo, fraude ou má fé do servidor, devidamente comprovados, será este penalizado com a perda de 10% (dez) por cento do total dos pontos distribuídos na avaliação, sem prejuízo das penalidades aplicáveis por força do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Arinos.

§ 4º. Considera-se ainda como falta, para os efeitos do § 1º, o atraso no horário previsto para o início do expediente, superior a 15 (quinze) minutos.

Art. 31. - A cooperação será avaliada considerando-se a disposição do servidor para trabalhar em grupo e para colaborar com outras áreas de atividades ou servidores.

Art. 32. - A qualidade de trabalho será aferida através da capacitação do servidor para executar o trabalho a ele cometido de maneira correta e de forma organizada.

Art. 33. - A iniciativa será avaliada pela aptidão do servidor em sugerir medidas necessárias à resolução de problemas pertinentes à sua função, independentemente de orientação superior.

Art. 34. - A eficiência tem por objetivo medir a capacidade de o servidor executar as tarefas a ele atribuídas, em tempo hábil e com produção adequada às necessidades do órgão de sua lotação.

Art. 35. - O aprimoramento profissional será avaliado tendo em vista o interesse do servidor no desenvolvimento profissional e no aprimoramento de técnicas e habilidades para execução de suas atividades.

Art. 36. - A produtividade será medida em razão da quantidade e, principalmente, da qualidade do trabalho executado e pelo aproveitamento do tempo útil em tarefas que visem atender as necessidades dos órgãos de lotação do servidor.

Art. 37. - Far-se-á avaliação de desempenho mensalmente pelo titular do órgão de lotação do servidor, mediante questionários e anotações cadastrais, sem prejuízo do estabelecido no art.27 desta lei.

Art. 38. - Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atendam a natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e às condições em que serão exercidas, observadas as seguintes características fundamentais:

I - objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II - periodicidade;

III - contribuição do servidor para consecução dos objetivos do órgão ou entidade;

IV - comportamento observável do servidor;

V - conhecimento, pelo servidor, do resultado da avaliação.

Art. 39- Para lograr aprovação, o servidor deverá obter, no mínimo 60% (sessenta por cento) do total geral dos pontos definidos para avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 40. - A qualificação profissional, pressuposto da carreira, será planejada, organizada e executada de forma integrada ao sistema, tendo por objetivo:

I - no treinamento introdutório, a adaptação e a preparação do servidor para o exercício de suas atribuições;

II - nos cursos de capacitação e de desenvolvimento, a habilitação do servidor para o desempenho eficaz das atribuições próprias das diversas áreas e especialidades;

III - nos cursos de treinamento gerencial, de assistência e de assessoramento, a habilitação para o exercício de função gratificada e de cargo em comissão.

Parágrafo único. Os cursos de que tratam os incisos II e III serão organizados com fundamento nas necessidades do sistema municipal de ensino.

Art. 41. - Os titulares de cada órgão deverão oferecer o apoio necessário aos programas de treinamento e cursos de capacitação e de desenvolvimento, mediante:

I - diagnóstico das necessidades do órgão;

II - sugestão de currículos, conteúdos, horários e períodos ou metodologias dos cursos;

III - levantamento das necessidades e áreas de interesse dos servidores;

IV - acompanhamento das etapas do treinamento;

V - avaliação dos resultados obtidos na execução das tarefas, em decorrência de cursos e treinamentos.

VI – licenciamento periódico, remunerado, para aperfeiçoamento profissional do docente, cujo tempo de exercício na carreira justifique o investimento do Sistema de Ensino.

Art. 42. - É criado o Núcleo Permanente de Capacitação e Avaliação de Desempenho, formado por especialistas na área de Administração e Educação, nomeados ou designados, com a finalidade de promover cursos de treinamento e aperfeiçoamento dos servidores e sua avaliação, observadas as disposições desta Lei.

TÍTULO IV **Das Disposições Finais**

Art. 43 – Os primeiros provimentos dos cargos efetivos estabelecidos nesta Lei, decorrerão de enquadramento dos atuais servidores municipais concursados, observada a correlação de cargos.

Parágrafo único – O enquadramento será feito em cargo de provimento efetivo ou função correlata ao do cargo efetivo ou função pública do atual quadro de servidores do magistério, assegurada a situação salarial correspondente ao valor coincidente com o recebido em razão do provimento efetivo ocupado no atual quadro de servidores ou, não coincidindo, ao valor imediatamente superior encontrado na tabela de vencimentos constante no anexo III desta Lei, respeitando o limite da respectiva faixa estabelecida para o cargo.

Art. 44 – Para o primeiro enquadramento, os servidores municipais ocupantes de cargo efetivo ou função pública ficam dispensados de preencherem os requisitos definidos nas especificações do cargo.

Art. 45 – Todas as vantagens pecuniárias concedidas aos servidores efetivos da Prefeitura Municipal, serão estendidas aos servidores do quadro de Magistério.

Art. 46 – Fica instituído o organograma do Departamento de Educação, Cultura, Desporto e Lazer, conforme anexo X.

Art. 47 – São extintos todos os cargos efetivos e comissionados do quadro do magistério, não previstos nesta Lei.

Art. 48 – Fazem parte desta Lei os anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX e X.

Art. 49 – As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, podendo o Poder Executivo Municipal abrir créditos suplementares, se necessário.

Art. 50 – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Arinos – MG., 04 de Fevereiro de 2000.

PROTOCOLO	
Protocolado e autenticado	
Folhas	55
de	2955
de	13.05
Arinos	08 / 02 / 2000
Teodolindo dos Santos Técnico de Ativ. da Secretaria	

José Idelbrando Ferreira de Souza
Prefeito Municipal

Antonio Augusto de Oliveira Naves
Secretário do Município



ARINOS

ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO I

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS EFETIVOS

TÍTULO DO CARGO: PROFESSOR 1

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Ministrar aula a nível de 1ª a 4ª série do ensino fundamental;
- Promover a educação infantil, primeira etapa de educação básica, tendo como finalidade o desenvolvimento integral da criança até 6 anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade;
- Elaborar programas, planos de trabalhos, de controle e avaliação do rendimento escolar, de recuperação de alunos, de auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola, para aprimoramento do processo ensino-aprendizagem e participação ativa na vida comunitária da escola;
- Elaborar plano de aula;
- Cuidar, preparar e selecionar material didático-pedagógico;
- Escriturar livros de classes e boletins;
- Ajudar na execução de programas de caráter cívico e cultural, visando integrar a escola à comunidade;
- Zelar pelo material didático-pedagógico à sua disposição;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

ESCOLARIDADE: Curso de magistério em nível médio e comprovação de habilitação.

TÍTULO DO CARGO: PROFESSOR 2

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Ministrar aula a nível de 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental;
- Levar ao educando a compreensão do ambiente natural e social, do sistema político, da tecnologia, das artes e dos valores que se fundamenta a sociedade;
- *– Promover a educação infantil, primeira etapa de educação básica, tendo como finalidade o desenvolvimento integral da criança até 6 anos de idade, em seus aspectos físico, psicológico, intelectual e social, complementando a ação da família e da comunidade;
- Promover o ensino de 5ª a 8ª série do Ensino Fundamental, tendo como finalidade o desenvolvimento integral do educando e o seu preparo para o exercício da cidadania;
- Elaborar programas, planos de trabalhos, de controle e avaliação do rendimento escolar, de recuperação de alunos, de auto-aperfeiçoamento, pesquisa educacional e cooperação no âmbito da escola, para aprimoramento do processo ensino-aprendizagem e participação ativa na vida comunitária da escola;
- Elaborar programas, planos de trabalhos, controle e avaliação do rendimento escolar;
- Cuidar, preparar e selecionar material didático-pedagógico;
- Escriturar livros de classes e boletins;
- Ajudar na execução de programas de caráter cívico e cultural, visando integrar a escola à comunidade;
- Zelar pelo material didático-pedagógico à sua disposição;



- Participar do plano de desenvolvimento da escola e projetos pedagógicos;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

ESCOLARIDADE: Curso superior com licenciatura plena.

*– A atribuição 3 deverá ser justificada: Professor 2, com habilitação em Pedagogia.

TÍTULO DO CARGO: ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

DESCRIÇÃO DETALHADA:

1. Supervisor Pedagógico

1.1. Descrição detalhada:

- Efetuar supervisão pedagógica;
- Executar a política educacional;
- Propor e supervisionar os cursos de atualização para os professores municipais;
- Elaborar estudos e propor a introdução de novas técnicas de aprendizagem e implantação de novos programas de ensino;
- Supervisionar programas de assistência aos alunos: saúde, higiene e merenda escolar;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

1.2. Especificação:

- Escolaridade: Curso superior em pedagogia e ou, com especialização em Supervisão Pedagógica;
- Jornada de trabalho: 8 (oito) horas.

2. Orientador Educacional

2.1. Descrição detalhada:

- Desempenhar atividades de orientação educacional, integrado com os demais especialistas da escola;
- Propor e orientar as pesquisas psicopedagógicas;
- Fazer o acompanhamento diário do processo didático-pedagógico desenvolvido no âmbito escolar através de entrevistas, aconselhamentos e encaminhamentos, quando necessários a outros profissionais, no âmbito do sistema e da escola;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

2.2. Especificação de cargo:

- Escolaridade: Curso superior em pedagogia e ou, especialização em Orientação Educacional;
- Jornada de trabalho: 8 (oito) horas.

3. Inspetor escolar



3.1. Descrição detalhada:

- Orientar e efetuar o controle geral do processo administrativo das escolas e do seu processo pedagógico;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

3.2. Especificação do cargo

- Escolaridade: Curso superior em pedagogia e ou, especialização em Inspeção Escolar;
- Jornada de trabalho: 8 (oito) horas.

4. Psicólogo

4.1. Descrição detalhada:

- Avaliar, diagnosticar e elaborar plano de trabalho a ser desenvolvido com os alunos que apresentem dificuldades de aprendizagem, orientando os professores;
- Fazer reuniões periódicas com pais e alunos, visando informá-los sobre o seu andamento escolar;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas, a critério do superior imediato.

4.2. Especificação do cargo:

- Escolaridade: Curso superior em psicologia ou pedagogia com pós graduação em psicologia;
- Jornada de trabalho: 8 (oito) horas.

TÍTULO DO CARGO: AUXILIAR DE SECRETARIA

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Responsabilizar pela escrituração escolar;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade: Curso de nível médio;
- Jornada de trabalho: 6 (seis) horas.

TÍTULO DO CARGO: SERVENTE ESCOLAR

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Efetuar serviços de limpeza nas escolas municipais;
- Preparar a merenda escolar para os alunos da Rede Oficial de Ensino;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade: 4ª série do Ensino Fundamental;
- Jornada de trabalho: 6 (seis) horas.

ANEXO II

DESCRIÇÃO E ESPECIFICAÇÃO DE CARGOS COMISSIONADOS

TÍTULO DO CARGO: DIRETOR DE ESCOLA II

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Administrar escolas, obedecidas as tipologias e seus recursos humanos, materiais e financeiros e em consonância com o Órgão Municipal de Educação;
- Executar atribuições de planejamento, organização, controle, coordenação e comando;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas/aula estabelecidas;
- Responsabilizar-se pelos processos administrativos inerentes às pendências físicas dos estabelecimentos escolares;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade: 1 - Licenciatura Plena em Pedagogia;
 - 2 - Curso Superior de Licenciatura Plena na área de Educação.
- Experiência: 02 anos na área de educação.

TÍTULO DO CARGO: DIRETOR DE ESCOLA I

DESCRIÇÃO DETALHADA:

- Administrar escolas, obedecidas as tipologia e normas da presente Lei, e seus recursos humanos, materiais e financeiros e em consonância com o Órgão Municipal de Educação;
- Executar atribuições de planejamento, organização, controle, coordenação e comando;
- Assegurar o cumprimento dos dias letivos e horas/aula estabelecidas;
- Responsabilizar-se pelos processos administrativos inerentes às pendências físicas dos estabelecimentos escolares;
- Observar e cumprir as normas de higiene e segurança do trabalho;
- Executar outras tarefas correlatas a critério do superior imediato.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade: 1 –Curso Superior de Licenciatura Plena na área de Educação.
 - 2- Curso de Magistério de Nível Médio
- Experiência: 02 anos na área de educação

TÍTULO DO CARGO: VICE-DIRETOR II

DESCRIÇÃO DETALHADA:

– Assessorar o Diretor II no tocante à pesquisa, o planejamento, o controle, coordenação e comando da escola e avaliação do processo educacional e responsabilizar-se pela escola na ausência do Diretor.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade mínima: 1- Curso Superior na Área da Educação
- 2- Magistério Nível Médio;
- Experiência: 02 anos na área de educação
- Jornada de trabalho: 8 (oito) horas.

TÍTULO DO CARGO: VICE-DIRETOR I**DESCRIÇÃO DETALHADA:**

– Assessorar o Diretor I no tocante à pesquisa, o planejamento, o controle, coordenação e comando da escola e avaliação do processo educacional e responsabilizar-se pela escola na ausência do Diretor.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade mínima: 1- Curso Superior na Área da Educação
- 2- Magistério Nível Médio;
- Experiência: 02 anos na área de educação.
- Jornada de trabalho: 8 (oito) horas.

TÍTULO DO CARGO: COORDENADOR ESCOLAR**DESCRIÇÃO DETALHADA:**

– O planejamento, o controle, do processo educacional e;
– Administrar as escolas com até 149 (cento e quarenta e nove) alunos e seus recursos humanos, materiais e financeiros, em consonância com o Órgão Municipal de Educação.

ESPECIFICAÇÃO DO CARGO:

- Escolaridade mínima: 1- Curso Superior na Área da Educação
- 2- Magistério Nível Médio;
- Experiência: 02 anos na área de educação.
- Jornada de trabalho: 6 (seis) horas.

ANEXO III

CARREIRA DO MAGISTÉRIO.

CARREIRA: PROFESSOR

CARGO	CLASSE	CÓDIGO	NÍVEL	PADRÃO
Professor de Educação Infantil e Primeira Etapa do Ensino fundamental	A	P1A	I II III	1 a 3 1 a 3
Professor de Ensino Fundamental Segunda Etapa	A	P2A	I II III	1 a 3 1 a 3 1 a 4

CARREIRA: ESPECIALISTA DE EDUCAÇÃO

CARGO	CLASSE	CÓDIGO	NÍVEL	PADRÃO
Supervisor Pedagógico, Orientador Educacional Inspetor Escolar e Psicólogo	A	EE1	I II III	1 a 3 1 a 3 1 a 4

CARREIRA ADMINISTRATIVA

CARGO	CLASSE	CÓDIGO	NÍVEL	PADRÃO
AUXILIAR DE SECRETARIA	A	AE	I II III	1 a 3 1 a 3 1 a 4
SERVENTE ESCOLAR	A	AE	I II III	1 a 3 1 a 3 1 a 4

ANEXO IV
TABELA DE ESCALONAMENTO VERTICAL

CARREIRA	CARGO	CLASSE	NÍVEL	PADRÃO	VENCIMENTO
Professor	Professor de Educação Infantil e primeira etapa do ensino fundamental	A	I	1	250,00
				2	255,00
				3	260,10
	P1		II	1	265,30
				2	270,61
				3	276,02



ESTADO DE MINAS GERAIS

			III	1 2 3	281,54 287,17 292,91 298,77
	Professor de Ensino Fundamental P2	A	I	1 2 3	336,50 343,23 350,09
			II	1 2 3	357,09 364,23 371,51
			III	1 2 3 4	378,94 386,52 394,25 402,00
CARREIRA	CARGO	CLASSE	NÍVEL	PADRÃO	VENCIMENTO
Especialista de Educação	Supervisor Pedagógico Orientador Educacional Inspetor Escolar e Psicólogo EE1	A	I	1	709,80
				2	724,00
				3	738,48
			II	1	753,25
				2	768,32
				3	783,69
			III	1	799,69
				2	815,35
				3	831,66
				4	848,29
CARREIRA Administrativa	CARGO	CLASSE	NÍVEL	PADRÃO	VENCIMENTO
	Auxiliar de Secretaria AE1	A	I	1	220,00
				2	224,40
				3	228,89
			II	1	233,14
				2	238,14
				3	242,90
			III	1	247,76
				2	252,72
				3	257,77
				4	262,93
	Servente Escolar AE2	A	I	1	136,00
				2	138,72
				3	141,49
			II	1	144,32
				2	147,21
				3	150,15
			III	1	153,15
				2	156,21
				3	159,33
				4	162,52



**PREFEITURA MUNICIPAL DE
ARINOS
ESTADO DE MINAS GERAIS**

ANEXO V

**TABELA DE VENCIMENTOS
DE CARGOS COMISSIONADOS.**

CARGO:	VENCIMENTO:
DIRETOR ESCOLAR II	ANEXO VII
DIRETOR ESCOLAR I	ANEXO VI
VICE-DIRETOR II	673,00
VICE-DIRETOR I	500,00
COORDENADOR DE ESCOLA	—



ESTADO DE MINAS GERAIS

ANEXO VI

VENCIMENTO DO CARGO COMISSIONADO
DE DIRETOR DE ESCOLA I.

TIPO DA ESCOLA	A 150 A 300 ALUNOS	B 301 A 400 ALUNOS	C 401 A 600 ALUNOS	D 601 A 800 ALUNOS	E + DE 800 ALUNOS
PADRÃO DE VENCIMENTO R\$	520,00	530,40	541,08	551,82	562,86

ANEXO VII**VENCIMENTO DO CARGO COMISSIONADO
DE DIRETOR DE ESCOLA II.**

TIPO DA ESCOLA	A 150 A 300 ALUNOS	B 301 A 400 ALUNOS	C 401 A 600 ALUNOS	D 601 A 800 ALUNOS	E + DE 800 ALUNOS
PADRÃO DE VENCIMENTO R\$	676,00	689,52	703,31	717,38	731,72

ANEXO VIII**QUADRO GERAL DE LOTAÇÃO**

CARGO	VAGAS EFETIVAS A OCUPAR	VAGAS COMISSIONADAS	FORMA DE PROVIMENTO
Professor de Apoio Pedagógico	06	–	Concurso Público
Professor 1	50	–	Concurso Público
Professor 2	20	–	Concurso Público
Auxiliar de Secretaria	15	–	Concurso Público
Servente Escolar	30	–	Concurso Público
Diretor Escolar II	–	06	Livre Nomeação e Exoneração Recrutamento Amplo
Diretor Escolar I	–	06	Livre Nomeação e Exoneração Recrutamento Amplo
Vice-Diretor II	–	06	Livre Nomeação e Exoneração Recrutamento Limitado
Vice-Diretor I	–	06	Livre Nomeação e Exoneração Recrutamento Limitado
Coordenador	–	02	Livre Nomeação e Exoneração Recrutamento Limitado

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

NOME DO SERVIDOR: _____

CARGO: _____

LOTAÇÃO: _____

CHEFIA IMEDIATA: _____

Cada fator foi dividido em número de graus de aplicação. Considere cada um separadamente e assinale um grau para cada fator. Indique o valor de pontos na coluna à direita.

GRAUS	PONTOS
1	20
2	40
3	60
4	80
5	100

Fatores de avaliação	Graus					Pontos
	1	2	3	4	5	
Assiduidade - faltas a considerar	número de faltas ou licença que compromete a execução do serviço com grandes prejuízos	Razoável número de faltas que compromete a execução do serviço sem prejuízos	pequeno número de faltas sem comprometer a execução do serviço	falta intercalada sem significância que não compromete a execução do serviço	nunca falta ao trabalho	
Pontualidade horários a cumprir	ausenta-se constantemente do setor. Não é possível contar com ele para a realização das tarefas.	atrasa-se com certa frequência, muitas vezes prejudicando o bom andamento das rotinas do trabalho.	às vezes atrasa ou se afasta do setor não prejudicando o andamento dos trabalhos	apresenta boa pontualidade Geralmente é encontrado no momento necessário ao andamento dos trabalhos.	rigorosamente pontual. Esta sempre presente no setor quando necessário para a execução das tarefas	
cooperação trabalho em equipe	sem nenhuma disposição para o trabalho de equipe. Não participa dos esforços conjuntos	não colabora com a equipe nem mesmo quando solicitado.	colabora com a equipe somente quando solicitado.	colabora freqüentemente com a equipe, acompanha e participa dos trabalhos em grupo.	plena disposição para colaborar. promove coesão da equipe e atende prontamente as solicitações do grupo.	



PREFEITURA MUNICIPAL DE
ARINOS
ESTADO DE MINAS GERAIS

qualidade do trabalho - exatidão, esmero e ordem no trabalho executado	comete erros em demasia no serviço e demonstra desleixo e falta de cuidado	Geralmente satisfaz, mas às vezes deixa a desejar	trabalha em geral com cuidado	seu trabalho é sempre bem feito	seu trabalho demonstra um cuidado excepcional	
Iniciativa - capacidade de tomada de decisão	sempre toma decisão errada	engana-se freqüentemente e convém sempre fornecer-lhe instruções	demonstra bom senso razoável em situações normais	resolve problemas normalmente com alto grau de bom senso	Pensa rápido e logicamente em todas as situações decide de forma exemplar	
Eficiência - volume e quantidade de trabalho executado normalmente	produção inadequada	Produção apenas aceitável	produção satisfatória mas não tem nada de excepcional	sempre mantém uma boa produção	dá sempre conta de um volume de serviço realmente invulgar	
Aprimoramento profissional disposição para aperfeiçoamento	acomodado em sua função funcional. Não busca conhecimento nem promove o aprimoramento de habilidades	não demonstra real interesse em aprimorar-se	se designado participa de cursos e treinamentos	demonstra interesse na participação de cursos e no aprimoramento das técnicas de trabalho	participante efusivo de cursos de aperfeiçoamento profissional e incentivador de novos métodos de trabalho.	
Produtividade - dedicação ao trabalho e execução do serviço no prazo estipulado	é impossível depender de seus serviços, necessitando constante vigilância	não se pode contar sempre com os resultados desejados sem bastante fiscalização	pode-se depender dele, exercendo uma fiscalização normal	dedica-se bem, bastando uma pequena diretriz	Merece a máxima confiança. Não é preciso fiscalização	
Total de pontos						

OBS: As avaliações sistêmicas aplicadas aos alunos anualmente pelo OME, servirão também para medir o desempenho dos professores e de toda a escola.

ANÁLISE DO SERVIDOR: _____

DATA: ____/____/____

ASSINATURA DA CHEFIA: _____

ASSINATURA DO SERVIDOR: _____

ASSINATURA DO PREFEITO MUNICIPAL: _____



**PREFEITURA MUNICIPAL DE
ARINOS
ESTADO DE MINAS GERAIS**

ANEXO X

ORGANOGRAMA

