LEI N° 2.601/2015

Institui o Plano de Carreiras da Prefeitura Municipal de São Mateus do Sul e dá outras providências.

A Câmara Municipal de São Mateus do Sul, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono e promulgo a seguinte lei:

CAPÍTULO I
DAS DIRETRIZES BÁSICAS

Art. 1°. Esta lei tem como propósito organizar os cargos públicos da administração direta, autárquica e fundacional da Prefeitura Municipal de São Mateus do Sul em carreiras funcionais, exceto os servidores do magistério, pois têm plano de carreiras próprio, tendo como fundamentos a valorização da função pública, a profissionalização e o aperfeiçoamento do servidor, bem como a melhoria dos níveis de eficiência do servidor público municipal.

Art. 2°. Para os efeitos desta lei, são assim definidos os principais conceitos que operacionalizam o Plano de Carreiras:

I. Carreira é o agrupamento de classes de conteúdo ocupacional semelhante, dispostas em ordem crescente de complexidade e responsabilidade, observada a escolaridade, a qualificação profissional e os demais requisitos exigidos, mantendo correlaçãoas atribuições dos órgãos e entidades da Administração;

II. Classe é o agrupamento de cargos da mesma denominação, e com o mesmo nível de atribuições e responsabilidades;

III. Especificações de classe é a descrição das atribuições típicas do ocupante de cada cargo, compreendendo também as funções abrangidas e os requisitos básicos que devem ser atendidos pelo servidor;

IV. Grupo ocupacional é o conjunto de classes e de carreiras que guardam semelhança quanto à natureza das atribuições, áreas de conhecimento e qualificações básicas;

V. Padrão é o vencimento-base expresso em números de "01" (um) até "18" (dezoito), aplicável a cada uma das classes como retribuição financeira pelo efetivo exercício do cargo; e

VI. Nível é a posição distinta na faixa de vencimento dentro de cada padrão, identificada por números, de "1" (um) até "30" (trinta), correspondentes ao posicionamento de cada ocupante na tabela financeira, com diferença de 1% (um por cento) entre elas.

Parágrafo único. Os demais conceitos que operacionalizam o Plano de Carreiras, como o de cargo público, compreendendo cargo efetivo e cargo em comissão, função de confiança, remuneração, servidor e vencimento constam no Estatuto dos Servidores Municipais.

CAPÍTULO II
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 3º. A jornada de trabalho máxima dos servidores públicos municipais de São Mateus do Sul é de 40 (quarenta) horas semanais.

CAPÍTULO III
DOS QUADROS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRAS

Art. 4°. Quadro é o conjunto dos cargos efetivos integrantes da estrutura da administração direta, composto por três partes:

I. Uma permanente, denominada de Quadro Permanente, formada por cargos de provimento efetivo, essenciais ao funcionamento regular da administração direta e indireta;

II. Uma especial, denominada de Quadro Especial, que agrupa cargos de qualquer natureza, que serão extintos quando vagarem.

III. E uma ocupada por cargo de emprego público, regime CLT.

§ 1º Aos ocupantes de cargos da parte especial são assegurados todos os direitos dos servidores da parte permanente.

§ 2º Aos ocupantes de cargos de emprego público (CLT), são assegurados todos os direitos dos servidores da parte permanente, previstos neste plano, quanto à ascensão, enquanto este prestar serviço ao município.

CAPÍTULO IV
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 5°. A carreira dos servidores municipais de São Mateus do Sul é estruturada em 18 padrões com 30 níveis em cada um, sendo de 1% a diferença entre os níveis.

Parágrafo único Os cargos serão enquadrados em padrões, conforme a natureza, o grau de complexidade, responsabilidade, requisito de ingresso e peculiaridades do cargo.

CAPÍTULO V
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES

SEÇÃO I
Da Progressão Funcional dos Servidores

Art. 6°. O progresso funcional do servidor, de um nível para o outro, ocorrerá por meio de progressão, que consiste na passagem do servidor de um nível para o seguinte, dentro do mesmo padrão, por tempo de serviço e por merecimento, de forma intercalada, observados os critérios previstos nesta lei

SUBSEÇÃO I
Da Progressão por Tempo de Serviço

Art. 7°. O servidor terá direito à progressão por tempo de serviço a cada dois anos, desde que tenha completado pelo menos um (1) ano de efetivo exercício no cargo e nível em que se encontra.

§ 1° O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado para efeito do caput, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício.

§ 2° O exercício de cargo em comissão não interromperá a contagem de interstício aquisitivo.

§ 3° O tempo de afastamento para o exercício do mandato classista e de exercício de direção do Instituto de Previdência do Município, será considerado como de efetivo exercício para todos os fins desta lei.

SUBSEÇÃO II
Da Progressão por Merecimento

Art. 8°. A progressão por merecimento consiste na passagem de um nível para o seguinte, a cada dois anos, mediante a apresentação de certificados de realização de quarenta (40) horas de cursos de aperfeiçoamento relacionados ao serviço público, realizados nos últimos cinco (5) anos, desde que tenha completado no mínimo um (1) ano de efetivo exercício no cargo e nível em que se encontra.

§ 1° O tempo em que o servidor se encontrar afastado do exercício do cargo não será computado para efeito do caput do artigo, exceto nos casos considerados como de efetivo exercício.

§ 2° O exercício de cargo em comissão não interromperá a contagem do interstício aquisitivo.

§ 3° O tempo de afastamento para o exercício do mandato classista e de exercício de direção junto ao Instituto de Previdência do Município será considerado como de efetivo exercício para todos os fins desta lei.

§ 4° As progressões por antiguidade e merecimento ocorrerão de forma intercalada, sendo a cada ano uma delas.

§ 5° O Município ofertará aos servidores municipais a cada biênio 50% de horas de cursos daquelas exigidas para a progressão funcional, realizados por meios próprios ou por entidades conveniadas ou contratadas.

§ 6° Se os cursos a que se refere o parágrafo anterior não forem ofertados a progressão será concedida automaticamente.

Art. 9°. Fica definido como menor vencimento dos servidores municipais de São Mateus do Sul o piso regional do Paraná, grupo 1, e toda vez que o servidor tiver remuneração inferior esta será corrigida.

Parágrafo único Por ocasião da implantação do plano de carreiras os servidores serão enquadrados em padrão e nível que garantam o piso fixado no caput do artigo.

SEÇÃO II
Da Avaliação de Desempenho

Art. 10. A avaliação de desempenho é o instrumento destinado a aferir o desempenho do servidor no cumprimento das suas atribuições, no tocante ao princípio constitucional da eficiência da Administração Pública, levando em conta fatores, como: produtividade, qualidade do trabalho, frequência, assiduidade e anotações de usuários dos servidores públicos municipais, quando for o caso.

Art. 11. Os servidores terão seu desempenho aferido a cada doze (12) meses, no mês em que se completar o anuênio da sua investidura, devendo, a Comissão Avaliadora, encaminhar a ficha com o resultado ao setor de Recursos Humanos para os devidos registros em sua ficha funcional.

Art. 12. Na avaliação de desempenho serão adotados modelos que atenderão à natureza das atividades desempenhadas pelo servidor e as condições em que são exercidas, observadas as seguintes características, entre outras:

I. Objetividade e adequação dos processos e instrumentos de avaliação ao conteúdo ocupacional das carreiras;

II. Contribuição do servidor para a consecução dos objetivos do Município;

III. Conhecimento prévio dos fatores de avaliação pelos servidores; e

IV. Conhecimento pelo servidor do resultado da sua avaliação.

Parágrafo único. Será considerado que o servidor atingiu os objetivos se alcançou a nota mínima de 70 pontos, devendo tal mérito ser usado como critério para remoções, licenças para cursos, realização de cursos, concessão de bolsas de estudo e outros direitos.

Artigo 13. Para fins da fixação da nota de 0 a 100 pontos na avaliação de desempenho e verificar se o servidor atingiu 70% do esperado serão adotados parâmetros a serem regulamentados por Decreto Municipal no prazo de 60 dias.

Artigo 14. A comissão responsável pela avaliação de desempenho dos servidores será composta por:

a) Chefe/coordenador imediato do servidor;

b) 01 (um) servidor indicado por sorteio dentre aqueles lotados no mesmo setor de lotação do avaliado, ou se necessário na mesma Secretaria.

c) E o servidor avaliado.

Parágrafo único. O resultado da avaliação deverá ser analisado pelo avaliado e pelos avaliadores com vistas à superação das dificuldades detectadas para o desempenho do profissional, e verificando que durante três anos consecutivos ou cinco alternados o servidor não atingiu 70% de aproveitamento no processo avaliativo, comprovando-se que foram ofertadas as condições para a superação das dificuldades. Automaticamente deverá ser aberto processo administrativo para avaliar a permanência ou desligamento do servidor do serviço público municipal, garantindo-se o direito a ampla defesa.

Art. 15. Os ocupantes de chefias de nível operacional e de funções de confiança que tiverem avaliado seus subordinados serão por eles avaliados, observada a seguinte sistemática.

I. A Secretaria Municipal da Administração apontará por sorteio na proporção de trinta por cento (30%) do total dos subordinados de cada um dos chefes na condição do caput deste artigo, aqueles que farão a avaliação em nome dos demais; e

II. A avaliação tomará em consideração critérios, como; frequência, assiduidade, orientação do trabalho, capacidade de liderar e de desenvolver equipes de trabalho de forma harmoniosa e eficiente.

§ 1º O servidor escolhido como avaliador poderá recusar a tarefa, sendo substituído.

§ 2º O servidor avaliador não poderá proceder a avaliação em grupo, ou por processo de consulta aos colegas.

SEÇAO III
Da Gratificação por Titulação

Art. 16. Fica instituída a gratificação por titulação, de natureza vencimental para todos os fins, inclusive previdenciários, para valorizar a realização de cursos de formação superiores ao requisito de ingresso na carreira, na forma de percentuais, a serem recebidos de forma permanente e incorporáveis à aposentadoria de forma integral para aqueles que se aposentarem com base na última remuneração e integração da base de cálculo para aqueles que seaposentarem pela média aritmética instituída pela Emenda Constitucional 41/2003, com base nos seguintes critérios:

I – Curso de nível médio para quem teve como requisito de ingresso o ensino fundamental: 10% sobre o nível 1 do padrão 12.

II – Curso pós-médio ou técnico para quem teve como requisito de ingresso o ensino fundamental ou nível Médio: 10% sobre o nível 1 do padrão 12.

III – Curso superior relacionado a área de atuação para quem teve como requisito de ingresso nível médio: 15% sobre o nível 1 do padrão 12.

IV – Curso de Especialização relacionado a área de atuação: 5% sobre o nível 1 do padrão 12, podendo ser apresentadas até duas especializações.

V – Mestrado relacionado a área de atuação: 20% sobre o nível 1 do padrão 12.

VI – Doutorado: 25% sobre o nível 1 do padrão 12.

§ 1º A gratificação por titulação será concedida a cada três anos para o servidor que apresentar diploma de curso de formação reconhecido pelo MEC, não seguindo

necessariamente a ordem dos incisos, sendo que a primeira apresentação ocorrerá em julho de 2017.

§ 2° Os efeitos financeiros serão devidos no mês imediatamente posterior à apresentação do título.

CAPÍTULO VI
DOS QUANTITATIVOS DE PESSOAL

Art. 17. O Prefeito Municipal, se houver necessidade, submeterá à Câmara Municipal, por ocasião da remessa do projeto de lei de diretrizes orçamentárias, proposta de quantitativo de cargos, inclusive dos cargos em comissão e das funções de confiança, para o ano seguinte, especificando as necessidades em face dos programas de trabalho.

Parágrafo único. O atual quantitativo de pessoal é o que consta dos anexos I e II, podendo ser modificados por lei de iniciativa do Chefe do Executivo, desde que previamente consignado na Lei de Diretrizes Orçamentárias e na Lei Orçamentária Anual.

CAPÍTULO VII
DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 18. Os valores financeiros devidos mensalmente aos servidores do quadro permanente, especial e ocupantes de emprego público, pelo exercício regular de suas atribuições, a título de vencimento, constam do Anexo III, tabela de vencimentos formada por 18 padrões com 30 níveis cada.

Parágrafo único. O valor atribuído a cada padrão e nível de vencimento será devido pela carga horária prevista para a classe a que pertence o servidor, sendo a jornada máxima no Município 40 (quarenta) horas semanais, respeitadas as jornadas diferenciadas previstas em leis federais e/ou municipais.

CAPÍTULO VIII
DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS

Seção I
Dos Procedimentos Iniciais

Art. 19. Todos os servidores efetivos, cujo ingresso no serviço público municipal tenha sido por meio de concurso, estatutários ou regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, poderão ser enquadrados nos padrões e níveis do quadro de pessoal, desde que, concomitantemente:

I – Estejam lotados e em exercício regular nos órgãos ou entidades da Prefeitura na data da publicação desta lei; e

II – As atribuições efetivamente exercidas sejam iguais ou assemelhadas às previstas nas especificações de classes.

Parágrafo único. Os servidores que não atenderem aos requisitos deste artigo permanecerão na sua situação funcional atual, passando a integrar o quadro especial.

Seção II
Da Sistemática de Enquadramento

Art. 20. A Secretaria Municipal da Administração organizará a sequência de enquadramento dos servidores em situação funcional regular, nos termos desta lei.

Art. 21. A passagem dos servidores para o plano ocorrerá através de enquadramento individual que assegure a irredutibilidade de vencimentos e a valorização do tempo de serviço no Município de São Mateus do Sul.

Art. 22. O enquadramento do servidor dar-se-á em padrão e nível, observando-se os seguintes critérios:

I – Os servidores serão enquadrados tomando-se por base o tempo de efetivo exercício na Prefeitura Municipal de São Mateus do Sul, observando:

I – Os servidores serão enquadrados em padrão e nível que lhes assegure irredutibilidade de vencimento;

II – Adicionalmente, cada servidor receberá 1 (um) nível para cada dois anos de serviço público municipal de São Mateus do Sul, a contar de 22 de dezembro de 2006, data da lei municipal 1.650/2006; sendo que o valor referente a este período será repassado em março de 2016.

§ 1° Para efeito da contagem de tempo, serão arredondadas para um (1) ano as frações de tempo iguais ou superiores a cento e oitenta e um (181) dias.

§ 2° Aos aposentados aplicam-se os mesmos critérios dos servidores ativos, considerando-se o tempo de serviço público municipal de São Mateus do Sul que os mesmos tinham no momento da aposentadoria.

Art. 23. Os servidores que integrarem o Quadro Especial e ocupantes de emprego público ficam sujeitos às mesmas obrigações dos demais servidores, assegurando- sê-lhes os mesmos direitos dos servidores do quadro permanente.

CAPÍTULO IX
DAS FUNÇÕES COMISSIONADAS

Art. 24. Ficam criadas as funções comissionadas destinadas às atividades de coordenação, supervisão e direção de unidades municipais, na proporção em relação ao vencimento do nível 1 do Padrão 12.

§ 1° Poderão ser nomeadas até 15 (quinze) Funções de Confiança FC1 que farão jus a 40% do vencimento do nível 1 do padrão 12 e 15 (quinze) Funções de Confiança FC2 que farão jus a 20% do vencimento do nível 1 do padrão 12 no quadro da Prefeitura Municipal.

§ 2° Poderão ser nomeadas até 10 (dez) Funções de Confiança FC1 que farão jus a 40% do vencimento do nível 1 do padrão 12 e 10 (dez) Funções de Confiança FC2 que farão jus a 20% do vencimento do nível 1 do padrão 12 no quadro do Fundo Municipal de Saúde.

CAPÍTULO X
DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO PERMANENTE E CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

Art. 25. A Administração Municipal deverá promover, incentivar e facilitar, por meio de plano de capacitação funcional, a qualificação de todos os servidores efetivos mediante:

I. Com base no sistema de avaliação de desempenho e por meio deste, identificação das necessidades de treinamento e desenvolvimento;

II. Elaboração e cumprimento de programas regulares de treinamento e aperfeiçoamento, preferencialmente em horário de trabalho;

III. Autorização para que os servidores participem de palestras, conferências, cursos ou atividades de aperfeiçoamento profissional compatíveis com a área em que atuam, devendo ser observado o atendimento paritário das solicitações dos servidores de cada setor.

§ 1° Os programas de treinamento e aperfeiçoamento serão executados de forma direta, pela própria Administração, ou por terceiro contratado ou conveniado, observado a legislação.

§ 2° Os cursos regulares de qualificação profissional poderão ser realizados pelas escolas instituídas para este fim ou pelas unidades próprias dos órgãos da Administração Direta ou Indireta do Município de São Mateus do Sul, autorizados pelo setor de Recursos Humanos.

§ 3° O Município deverá promover, anualmente, curso de capacitação de chefia e liderança aberto para todos os servidores efetivos.

§ 4° O Município deverá estruturar adequadamente, dentro da área de recursos humanos, profissionais capacitados que possam conduzir os programas previstos neste artigo.

Art. 26. Os cursos oferecidos pela Administração terão validade para efeitos de progressão funcional, mediante fornecimento de certificado de participação.

Art. 27. Poderão ser concedidos auxílios financeiros do Poder Público Municipal a qualquer atividade em que seja reconhecido o interesse de aperfeiçoamento do servidor público e o interesse da Administração, como viagens de estudo, participação em congressos e outros eventos, bolsa de estudos e similares.

CAPÍTULO XI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 28. A gestão do plano de carreiras de que trata esta lei compete a Secretária Municipal da Administração, cabendo-lhes:

I – Implementar a sistemática de avaliação de desempenho, incluindo o detalhamento dos procedimentos previstos nesta lei;

II – Manter atualizadas as especificações de classes, a serem fixadas por decreto do Prefeito;

III – Detalhar, com base no quadro quantitativo de pessoal, o planejamento da aplicação dos recursos humanos para o exercício seguinte, incluindo o provimento de cargos por promoção, remanejamento e movimentação de pessoal;

IV – Fixar as diretrizes operacionais para implementação dos mecanismos de enquadramento dos servidores;

V – Promover o enquadramento regular e sistemático dos servidores no plano instituído por lei; e

VI – Submeter ao Prefeito os demais atos formais necessários a implantação e administração desta lei.

Art. 29. Fica vedado o desvio de função, que consiste na atribuição ao servidor de funções diversas daquelas previstas para o cargo público no qual foi investido, exceto quando se tratar de cargo de provimento em comissão e nos afastamentos previstos no

Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, sob pena de responsabilidade civil, penal e administrativa da autoridade causadora do desvio de função.

Parágrafo único. O servidor que estiver em desvio de função não terá direito aos crescimentos na carreira previstos nesta lei.

Art. 30. O servidor, ao ser nomeado, passará por um processo de integração no ambiente de trabalho, devendo o órgão de administração, através de programas de treinamento, levar ao seu conhecimento as normas da administração municipal, seus direitos e deveres, bem como outras informações necessárias ao desempenho de suas funções.

Art. 31. É proibido o pagamento de horas extras aos servidores ocupantes de Cargos Comissionados ou Função Gratificada, porquanto a natureza de tais funções.

Art. 32. Ficam criados, transformados, unificados e extintos cargos na Administração Municipal conforme o Anexo II.

Art. 33. São os seguintes os três (3) anexos que fazem parte integrante desta lei:

I – Anexo I, que relaciona os grupos ocupacionaise cargos, identificando seu enquadramento nos padrões.

II – Anexo II, que contém o Quadro Especial, que é integrado pelos cargos que serão extintos quando vagarem;

III – Anexo III, que fixa tabela de vencimento para jornada de trabalho de quarenta (40) horas semanais e para jornadas especiais;

Art. 34. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o cargo exercido de um cargo e já estiver enquadramento em cargo ou emprego correlato, será dispensado do pré-requisito de escolaridade, exceto quando se tratar de profissões regulamentadas.

Art. 35. O enquadramento do servidor inativo, da administração direta, dar-se-á na classe correspondente àquela que ocupava no instante de sua aposentadoria ou resultante de transformação posterior.

Art. 36. Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da aplicação desta lei, devendo, quando for o caso, ser assegurada ao servidor a diferença financeira como vantagem pessoal nominalmente identificada, não sujeito a reajuste a qualquer título.

Art. 37. As vantagens pecuniárias, a qualquer título, atualmente atribuídas aos servidores públicos, abrangidas por esta lei, excedentes dos limites fixados, ficam

extintas, aplicando-se aos servidores que as vinham percebendo, quando for o caso, o disposto ao artigo anterior, exceto aquelas que tiverem natureza transitória ou em razão de situações especiais (GTIDE).

Art. 38. As disposições relativas a cargos em comissão e a funções de confiança constam das leis que dispõem sobre a estrutura organizacional da Prefeitura de São Mateus do Sul e sobre o regime jurídico dos servidores.

Art. 39. As despesas decorrentes da implantação desta lei correrão à conta das dotações próprias do orçamento para exercício de 2015.

Art. 40. Ficam revogadas as Leis 1500/2003, 1110/1994 e 1091/1994 e demais disposições em contrário, quando esta Lei entrar em vigor na data se sua publicação, produzindo efeitos financeiros, para cada um dos servidores, após o seu enquadramento definitivo, preservados todos os direitos adquiridos na vigência das normas ora revogadas.

Art. 41. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, devendo, os enquadramentos, ocorrer no prazo máximo de 30 dias.

Paço Municipal de São Mateus do Sul, 22 de setembro de 2015.

Clovis Genesio Ledur
Prefeito Municipal

ANEXO I

Classificação dos Cargos de Provimento Efetivo nos padrões de vencimentos com a localização nos grupos ocupacionais (GO), n.º de vagas(QTD).

PADRÃO	CARGOS	GO	QTD
PADRÃO 01			
PADRÃO 02			
PADRÃO 03			
PADRÃO 04			
PADRÃO 05			
PADRÃO 06			
PADRÃO 07			
	Auxiliar de Serviços de Oficina	OPR	07
	Monitor de Creche	OPR	30
	Inspetor de Alunos	ADE	25
PADRÃO 08			
	Agente Comunitário de Epidemia	SBS	06
	Agente Comunitário	SBS	70
PADRÃO 09			
PADRÃO 10			
PADRÃO 11			
	Auxiliar de Enfermagem	SBS	65
	Operador de Máquinas e Equipamentos	OPR	42
	Agente de Vigilância Sanitária	SBS	06
	Escriturário	ADE	46
	Motorista	OPR	50
	Secretária Escolar	ADE	20
	Borracheiro	OPR	02
	Auxiliar Odontológico	SBS	11
	Inseminador	TCP	01
	Bibliotecário	ADE	02
PADRÃO 12			
	Técnico em Contabilidade	TCP	01
	Técnico em Higiene Dentária	SBS	03

Técnico em Enfermagem	SBS	26
Técnico Agrícola	TCP	06
Eletricista	TCP	08
Protético	TCP	02
Técnico em Segurança do Trabalho	TCP	01
Educador Social I	OPR	09
Tecnólogo	TCP	05
PADRÃO 13		
Educador Social II	TCP	08
PADRÃO 14		
Assistente Social	SBS	15
Enfermeiro	SBS	13
Fonoaudiólogo	SBS	02
Psicólogo	SBS	06
Fisioterapeuta	SBS	08
Nutricionista	TCP	03
Terapeuta Ocupacional	SBS	01
Radiologista	SBS	02
Profissional de Educação Física	SBS	02
Economista	TCP	01
Fiscal	TCP	18
Administrador	TCP	18
Arquiteto	TCP	03
Farmacêutico	SBS	04
Veterinário	TCP	03
Enfermeiro Plantonista	SBS	04
PADRAO 15		
Advogado	TCP	03
Contador	TCP	03
Dentista	SBS	14
Engenheiro	TCP	05
PADRÃO 16		
Médico	SBS	19
PADRÃO 17		
PADRÃO 18		
Médico Plantonista	SBS	05
TOTAL		**604**

Relação dos grupos ocupacionais com as respectivas carreiras e classes

100- GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRAÇÃO E ESCRITÓRIO (ADE)
101- Bibliotecário
102- Escriturário Auxiliar
103- Escriturário
104- Fiscal Tributário I
105- Fiscal Tributário II
106- Inspetor de Alunos
107- Operador de Microcomputador
108- Secretária Escolar
110- Tributador I
111- Tributador II

200- GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL (OPR)
201- Artífice I
202- Artífice II
203- Auxiliar de Serviços de Oficina
206- Monitor de Creche
207- Motorista
208- Operador de Máquinas e Equipamentos
209- Borracheiro
210- Educador Social I

400- GRUPO OCUPACIONAL SAÚDE E BEM ESTAR SOCIAL (SBS)
401- Auxiliar de Enfermagem
402- Agente de Vigilância Sanitária
403- Assistente Social
404- Técnico em Enfermagem
405- Bioquímico
406- Enfermeiro
407- Farmacêutico
408- Fisioterapeuta
409- Fonoaudiólogo
410- Médico
411- Psicólogo
412- Técnico em Higiene Dentária
413- Operador de Raio X
414- Dentista
415- Agente Comunitário
416-Radiologista
417-Auxiliar Odontológico

418-Terapeuta Ocupacional
419-Enfermeiro Plantonista
420-Médico Plantonista
421-Agente Comunitário de Epidemia
422- Profissional de Educação Física

500- GRUPO OCUPACIONAL TÉCNICO-PROFISSIONAL (TCP)
501- Administrador
502- Advogado
503- Arquiteto
504- Contador
505- Desenhista
506- Economista
507- Engenheiro
508- Técnico Agrícola
509- Técnico em Contabilidade
510- Inseminador
511- Eletricista
512- Técnico em Administração
513- Veterinário
514- Nutricionista
515- Tecnólogo
516- Fiscal de Obras e Tributos
517-Protético
518- Educador Social II
519- Fiscal de Obras e Posturas
520-Técnico em Segurança do Trabalho

ANEXO II

QUADRO ESPECIAL

Artífice I - Padrão 07

Artífice II - Padrão 07

Auxiliar de Serviços Gerais - Padrão 07

Auxiliar de Serviços Gerais II - Padrão 07

Bioquímico - Padrão 14

Desenhista - Padrão 11

Escriturário Auxiliar - Padrão 11

Operador de Microcomputador - Padrão 11

Operador de Raio X - Padrão 10

Técnico em Administração - Padrão 12

Telefonista - Padrão 11

Tributador I - Padrão 11

Tributador II - Padrão 11

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE SÃO MATEUS DO SUL REFERENTE AOS GRUPOS OCUPACIONAIS, ADE, OPE, SBS.

CARGA HORÁRIA 40 HORAS SEMANAIS

2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
709,53	R$ 716,63	R$ 723,79	R$ 731,03	R$ 738,34	R$ 745,73	R$ 753,18	R$ 760,71	R$ 768,32	R$ 776,01	R$ 783,77	R$ 791,60	R$ 799,52	R$ 807,51	R$ 815,59	R$ 823,75	R$ 831,99	R$ 840,30	R$ 848,71	R$ 857,19	R$ 865,76	R$ 874,42	R$ 883,17	R$ 892,00	R$ 900,92	R$ 909,93	R$ 919,03	R$ 928,22	R$ 937,50
790,71	R$ 798,32	R$ 778,00	R$ 783,76	R$ 791,60	R$ 799,51	R$ 807,51	R$ 815,58	R$ 823,74	R$ 831,98	R$ 840,29	R$ 848,70	R$ 857,18	R$ 865,76	R$ 874,41	R$ 883,16	R$ 891,99	R$ 900,91	R$ 909,92	R$ 919,02	R$ 928,21	R$ 937,49	R$ 946,87	R$ 956,33	R$ 965,90	R$ 975,56	R$ 985,31	R$ 995,16	R$ 1.005,12
815,59	R$ 823,74	R$ 831,98	R$ 840,30	R$ 848,70	R$ 857,19	R$ 865,76	R$ 874,42	R$ 883,16	R$ 892,00	R$ 900,92	R$ 909,93	R$ 919,02	R$ 928,22	R$ 937,50	R$ 946,87	R$ 956,34	R$ 965,90	R$ 975,56	R$ 985,32	R$ 995,17	R$ 1.005,12	R$ 1.015,18	R$ 1.025,33	R$ 1.035,58	R$ 1.045,94	R$ 1.056,40	R$ 1.066,96	R$ 1.077,63
874,43	R$ 883,18	R$ 892,01	R$ 900,93	R$ 909,94	R$ 919,04	R$ 928,23	R$ 937,51	R$ 946,89	R$ 956,36	R$ 965,92	R$ 975,56	R$ 985,34	R$ 995,19	R$ 1.005,14	R$ 1.015,19	R$ 1.025,34	R$ 1.035,60	R$ 1.045,95	R$ 1.056,41	R$ 1.066,96	R$ 1.077,65	R$ 1.088,42	R$ 1.099,31	R$ 1.110,30	R$ 1.121,40	R$ 1.132,62	R$ 1.143,94	R$ 1.155,36
937,51	R$ 946,88	R$ 956,35	R$ 965,92	R$ 975,56	R$ 985,33	R$ 995,18	R$ 1.005,14	R$ 1.015,19	R$ 1.025,34	R$ 1.035,59	R$ 1.045,95	R$ 1.056,41	R$ 1.066,97	R$ 1.077,64	R$ 1.088,42	R$ 1.099,30	R$ 1.110,30	R$ 1.121,40	R$ 1.132,61	R$ 1.143,94	R$ 1.155,38	R$ 1.166,93	R$ 1.178,60	R$ 1.190,39	R$ 1.202,29	R$ 1.214,31	R$ 1.226,46	R$ 1.238,72
1.005,12	R$ 1.015,17	R$ 1.025,32	R$ 1.035,57	R$ 1.045,93	R$ 1.056,39	R$ 1.066,95	R$ 1.077,62	R$ 1.088,40	R$ 1.099,28	R$ 1.110,27	R$ 1.121,38	R$ 1.132,59	R$ 1.143,92	R$ 1.155,36	R$ 1.166,91	R$ 1.178,58	R$ 1.190,36	R$ 1.202,27	R$ 1.214,29	R$ 1.226,43	R$ 1.238,70	R$ 1.251,09	R$ 1.263,60	R$ 1.276,23	R$ 1.288,99	R$ 1.301,88	R$ 1.314,90	R$ 1.328,05
1.077,65	R$ 1.088,42	R$ 1.099,31	R$ 1.110,30	R$ 1.121,40	R$ 1.132,62	R$ 1.143,94	R$ 1.155,36	R$ 1.166,94	R$ 1.178,61	R$ 1.190,39	R$ 1.202,30	R$ 1.214,32	R$ 1.226,46	R$ 1.238,73	R$ 1.251,11	R$ 1.263,63	R$ 1.276,26	R$ 1.289,02	R$ 1.301,91	R$ 1.314,93	R$ 1.328,08	R$ 1.341,36	R$ 1.354,78	R$ 1.368,33	R$ 1.382,01	R$ 1.395,83	R$ 1.409,79	R$ 1.423,88
1.155,37	R$ 1.166,92	R$ 1.178,59	R$ 1.190,38	R$ 1.202,28	R$ 1.214,30	R$ 1.226,45	R$ 1.238,71	R$ 1.251,10	R$ 1.263,61	R$ 1.276,25	R$ 1.289,01	R$ 1.301,90	R$ 1.314,92	R$ 1.328,07	R$ 1.341,35	R$ 1.354,76	R$ 1.368,31	R$ 1.381,99	R$ 1.395,81	R$ 1.409,77	R$ 1.423,87	R$ 1.438,11	R$ 1.452,49	R$ 1.467,01	R$ 1.481,68	R$ 1.496,50	R$ 1.511,46	R$ 1.526,56
1.238,88	R$ 1.251,07	R$ 1.263,58	R$ 1.276,21	R$ 1.288,97	R$ 1.301,86	R$ 1.314,88	R$ 1.328,03	R$ 1.341,31	R$ 1.354,72	R$ 1.368,27	R$ 1.381,95	R$ 1.395,77	R$ 1.409,73	R$ 1.423,83	R$ 1.438,07	R$ 1.452,45	R$ 1.466,97	R$ 1.481,64	R$ 1.496,46	R$ 1.511,42	R$ 1.526,54	R$ 1.541,80	R$ 1.557,22	R$ 1.572,79	R$ 1.588,52	R$ 1.604,41	R$ 1.620,45	R$ 1.636,65
1.326,08	R$ 1.341,36	R$ 1.354,78	R$ 1.368,32	R$ 1.382,01	R$ 1.395,83	R$ 1.409,79	R$ 1.423,88	R$ 1.438,12	R$ 1.452,50	R$ 1.467,03	R$ 1.481,70	R$ 1.496,52	R$ 1.511,48	R$ 1.526,60	R$ 1.541,86	R$ 1.557,28	R$ 1.572,85	R$ 1.588,58	R$ 1.604,47	R$ 1.620,51	R$ 1.636,72	R$ 1.653,08	R$ 1.669,61	R$ 1.686,31	R$ 1.703,17	R$ 1.720,21	R$ 1.737,41	R$ 1.754,78

TABELA DE VENCIMENTO TÉCNICOS-PROFISSIONAIS

CARGA HORÁRIA 20 HORAS SEMANAIS

2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1.134,78	R$1.146,13	R$1.157,59	R$1.169,17	R$1.180,86	R$1.192,67	R$1.204,59	R$1.216,64	R$1.228,81	R$1.241,09	R$1.253,51	R$1.266,04	R$1.278,70	R$1.291,49	R$1.304,40	R$1.317,45	R$1.330,62	R$1.343,93	R$1.357,37	R$1.370,94	R$1.384,65	R$1.398,50	R$1.412,48	R$1.426,61	R$1.440,87	R$1.455,28	R$1.469,83	R$1.484,53	R$1.499,38
1.460,94	R$1.475,55	R$1.490,30	R$1.505,21	R$1.520,26	R$1.535,46	R$1.550,82	R$1.566,32	R$1.581,99	R$1.597,81	R$1.613,79	R$1.629,92	R$1.646,22	R$1.662,69	R$1.679,31	R$1.696,11	R$1.713,07	R$1.730,20	R$1.747,50	R$1.764,97	R$1.782,62	R$1.800,45	R$1.818,45	R$1.836,64	R$1.855,01	R$1.873,56	R$1.892,29	R$1.911,21	R$1.930,33
1.879,45	R$1.898,25	R$1.917,23	R$1.936,40	R$1.955,77	R$1.975,32	R$1.995,06	R$2.015,03	R$2.035,18	R$2.055,53	R$2.076,09	R$2.096,85	R$2.117,82	R$2.138,99	R$2.160,38	R$2.181,99	R$2.203,81	R$2.225,85	R$2.248,10	R$2.270,58	R$2.293,29	R$2.316,22	R$2.339,39	R$2.362,78	R$2.386,41	R$2.410,27	R$2.434,37	R$2.458,72	R$2.483,30
2.536,43	R$2.561,80	R$2.587,42	R$2.613,29	R$2.639,42	R$2.665,82	R$2.692,46	R$2.719,40	R$2.746,60	R$2.774,06	R$2.801,80	R$2.829,82	R$2.858,12	R$2.886,70	R$2.915,57	R$2.944,72	R$2.974,17	R$3.003,91	R$3.033,95	R$3.064,29	R$3.094,93	R$3.125,88	R$3.157,14	R$3.188,71	R$3.220,60	R$3.252,81	R$3.285,33	R$3.318,19	R$3.351,37
4.563,87	R$4.609,51	R$4.655,61	R$4.702,16	R$4.749,18	R$4.796,68	R$4.844,64	R$4.893,09	R$4.942,02	R$4.991,44	R$5.041,35	R$5.091,77	R$5.142,69	R$5.194,11	R$5.246,05	R$5.298,51	R$5.351,50	R$5.405,01	R$5.459,06	R$5.513,65	R$5.568,79	R$5.624,48	R$5.680,72	R$5.737,53	R$5.794,91	R$5.852,86	R$5.911,38	R$5.970,50	R$6.030,20
7.982,39	R$8.062,21	R$8.142,83	R$8.224,26	R$8.306,50	R$8.389,57	R$8.473,46	R$8.558,20	R$8.643,78	R$8.730,22	R$8.817,52	R$8.905,69	R$8.994,75	R$9.084,70	R$9.175,55	R$9.267,30	R$9.359,97	R$9.453,57	R$9.548,11	R$9.643,59	R$9.740,03	R$9.837,43	R$9.935,80	R$10.035,16	R$10.135,51	R$10.236,87	R$10.339,23	R$10.442,63	R$10.547,05

TABELA DE VENCIMENTO TÉCNICOS-PROFISSIONAIS

CARGA HORÁRIA 40 HORAS SEMANAIS E/OU ESCALA 12/36

2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1.929,10	R$1.948,39	R$1.967,88	R$1.987,56	R$2.007,43	R$2.027,51	R$2.047,78	R$2.068,26	R$2.088,94	R$2.109,83	R$2.130,93	R$2.152,24	R$2.173,76	R$2.195,50	R$2.217,45	R$2.239,63	R$2.262,02	R$2.284,64	R$2.307,49	R$2.330,57	R$2.353,87	R$2.377,41	R$2.401,18	R$2.425,20	R$2.449,45	R$2.473,94	R$2.498,68	R$2.523,67	R$2.548,91
2.535,49	R$2.560,84	R$2.586,45	R$2.612,31	R$2.638,44	R$2.664,82	R$2.691,47	R$2.718,38	R$2.745,57	R$2.773,02	R$2.800,75	R$2.828,76	R$2.857,05	R$2.885,62	R$2.914,47	R$2.943,62	R$2.973,06	R$3.002,79	R$3.032,81	R$3.063,14	R$3.093,77	R$3.124,71	R$3.155,96	R$3.187,52	R$3.219,39	R$3.251,59	R$3.284,10	R$3.316,94	R$3.350,11
3.195,11	R$3.227,06	R$3.259,33	R$3.291,92	R$3.324,84	R$3.358,09	R$3.391,67	R$3.425,59	R$3.459,84	R$3.494,44	R$3.529,39	R$3.564,68	R$3.600,33	R$3.636,33	R$3.672,69	R$3.709,42	R$3.746,52	R$3.783,99	R$3.821,82	R$3.860,04	R$3.898,64	R$3.937,63	R$3.977,00	R$4.016,77	R$4.056,94	R$4.097,51	R$4.138,48	R$4.179,87	R$4.221,67
4.310,27	R$4.353,38	R$4.396,91	R$4.440,88	R$4.485,29	R$4.530,14	R$4.575,44	R$4.621,20	R$4.667,41	R$4.714,08	R$4.761,22	R$4.808,84	R$4.856,92	R$4.905,49	R$4.954,55	R$5.004,09	R$5.054,14	R$5.104,68	R$5.155,72	R$5.207,28	R$5.259,35	R$5.311,95	R$5.365,07	R$5.418,72	R$5.472,90	R$5.527,63	R$5.582,91	R$5.638,74	R$5.695,13
9.127,77	R$9.219,05	R$9.311,24	R$9.404,35	R$9.498,39	R$9.593,38	R$9.689,31	R$9.786,20	R$9.884,06	R$9.982,90	R$10.082,73	R$10.183,56	R$10.285,40	R$10.388,25	R$10.492,13	R$10.597,05	R$10.703,03	R$10.810,06	R$10.918,16	R$11.027,34	R$11.137,61	R$11.248,99	R$11.361,48	R$11.475,09	R$11.589,84	R$11.705,74	R$11.822,80	R$11.941,03	R$12.060,44
15.964,74	R$16.124,39	R$16.285,63	R$16.448,49	R$16.612,97	R$16.779,10	R$16.946,89	R$17.116,36	R$17.287,52	R$17.460,40	R$17.635,00	R$17.811,35	R$17.989,47	R$18.169,36	R$18.351,05	R$18.534,56	R$18.719,91	R$18.907,11	R$19.096,18	R$19.287,14	R$19.480,01	R$19.674,81	R$19.871,56	R$20.070,28	R$20.270,98	R$20.473,69	R$20.678,43	R$20.885,21	R$21.094,06

TABELA DE VENCIMENTOS PLANTONISTAS

ESCALA 12/36

2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	26	26	27	28	29	30
3.005,45	R$3.035,51	R$3.065,86	R$3.096,52	R$3.127,49	R$3.158,76	R$3.190,35	R$3.222,25	R$3.254,47	R$3.287,02	R$3.319,89	R$3.353,09	R$3.386,62	R$3.420,49	R$3.454,69	R$3.489,24	R$3.524,13	R$3.559,37	R$3.594,96	R$3.630,91	R$3.667,22	R$3.703,90	R$3.740,93	R$3.778,34	R$3.816,13	R$3.854,29	R$3.892,83	R$3.931,76	R$3.971,06
9.051,21	R$9.141,72	R$9.233,13	R$9.325,47	R$9.418,72	R$9.512,91	R$9.606,04	R$9.704,12	R$9.801,16	R$9.899,17	R$9.998,16	R$10.098,14	R$10.199,12	R$10.301,12	R$10.404,13	R$10.508,17	R$10.613,25	R$10.719,38	R$10.826,58	R$10.934,84	R$11.044,19	R$11.154,63	R$11.266,18	R$11.378,84	R$11.492,63	R$11.607,56	R$11.723,63	R$11.840,87	R$11.959,28