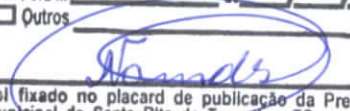




Prefeitura Municipal de
**SANTA RITA DO
TOCANTINS**

LEI Nº 357 /2018,

DE 19 DE FEVEREIRO DE 2018.

CERTIDÃO DE PUBLICAÇÃO	
O Secretário Municipal de Administração no exercício de suas atribuições, certifica que a(o):	
☒ Lei n.º	357/2018 de 19/02/18
☐ Dec. n.º	de / /
☐ Port. n.º	de / /
☐ Outros	
	
Foi fixado no placard de publicação da Prefeitura Municipal de Santa Rita do Tocantins - TO nesta data.	
Santa Rita do Tocantins - TO 19/02/18	

"Dispõe sobre o Plano de Carreiras e Remuneração - PCR dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo Municipal de Santa Rita do Tocantins, Estado do Tocantins, e adota outras providências".

O PREFEITO MUNICIPAL DE SANTA RITA DO TOCANTINS, ESTADO DO TOCANTINS, faço saber que a Câmara Municipal de Santa Rita do Tocantins, Estado do Tocantins, aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

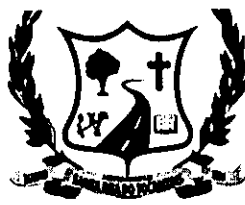
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E CONCEITOS

Capítulo I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei institui o Plano de Carreiras e Remuneração - PCR dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo Municipal de Santa Rita do Tocantins, Estado do Tocantins, e estabelece as formas de evolução funcional dos servidores titulares de cargos de provimento efetivo, segundo as diretrizes constantes da presente Lei.

I-. São alcançados por este PCR, os servidores efetivos, desde que:



a) tenha efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta ou indireta Municipal.

Parágrafo Único: Não estão contemplados nesta Lei os servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo das carreiras do Magistério Público Municipal, Profissionais da Saúde, profissionais integrantes do Grupo Ocupacional Tributação, Arrecadação e Fiscalização e os demais que tenha lei específica.

Art. 2º. O Quadro de Pessoal do município de Santa Rita do Tocantins/TO, obedece ao Estatuto dos Servidores Públicos Municipal, que regula as relações de trabalho entre o Município e seus servidores.

Parágrafo único: As disposições comuns a todos os servidores municipais não constantes nesta Lei serão regidas subsidiariamente pelo Estatuto do Servidor Público Municipal do Município de Santa Rita do Tocantins/TO.

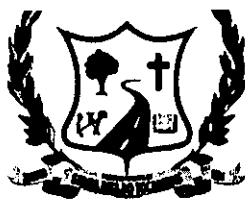
Art. 3º. São diretrizes de orientação para a implementação, implantação e operacionalização do PCR:

I - valorização do servidor pelo conhecimento adquirido ao longo do tempo de efetivo exercício, pela competência, pelo empenho, pelo desempenho e pela eficiência e qualidade dos serviços;

II - incentivo à qualificação funcional contínua do servidor, através de uma política de treinamento, capacitação e formação;

III - estruturas eficazes de carreiras e remuneração com evolução funcional horizontal e vertical, da qual decorra a melhoria salarial, e, de forma decorrente, a melhoria da qualidade de vida e de relações sociais.

Art. 4º. Para os fins desta Lei, considera-se:



I - **Cargo público**, o instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;

II - **Quadro-Geral**, o conjunto de cargos e carreiras do Poder Executivo;

III - **Servidor Público**, o ocupante de cargo público, sujeito ao regime estatutário, podendo ser:

a) efetivo, quando de provimento no cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) estável, o servidor efetivo aprovado no estágio probatório;

IV - **Carreira** - possibilidade oferecida ao funcionário de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a padrões e referências superiores, na estrutura de cargos;

V - **Enquadramento funcional**, o ato pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência desta Lei para os cargos por ela instituídos na tabela de salários e conjunto de valores, conforme anexo II;

VI - **Tabela de Salário, o conjunto de valores**, definidos pela combinação entre Padrão e Referência, que definem o vencimento do servidor ocupante de cargo que integra o Quadro Geral do Poder Executivo Municipal;

VII - **Remuneração** é o vencimento-base, acrescido das vantagens pecuniárias legalmente autorizadas pelo exercício do cargo público, resultante da combinação entre o Padrão e Referência da tabela financeira;

VIII - **Classe**, o indicativo da posição horizontal na Tabela de Salário, representadas por letras do alfabeto que, em conjunto com o Padrão, define o vencimento do servidor;



Prefeitura Municipal de
**SANTA RITA DO
TOCANTINS**

IX- Nível, o indicativo da posição vertical na Tabela de Salário, representado por algarismos romanos que, em conjunto com a Referência, define o vencimento do servidor;

X - Avaliação Periódica de Desempenho, o instrumento utilizado para aferição do mérito do Servidor Público, no exercício de suas atribuições;

XI - Progressão Horizontal, a evolução do Servidor Público para a classe seguinte, mantido, o nível, mediante classificação no processo de Avaliação de Desempenho após aprovação em estágio probatório;

XII - Progressão Vertical, a evolução do Servidor Público para o Nível subsequente, mediante adequada titulação e classificação no processo de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional;

XIII - Grupo: o conjunto de cargos com idênticos critérios de nível de escolaridade e salários.

TITULO II

DO PROVIMENTO DO QUADRO DE SERVIDORES EFETIVOS E DO PROVIMENTO DO QUADRO DE SERVIDORES EM COMISSÃO

Capítulo II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 5º. São requisitos básicos para investidura em cargo público no âmbito da Administração Direta e Indireta:

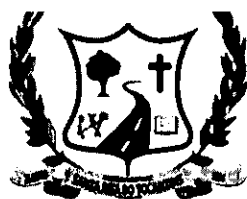
I - Nacionalidade brasileira, e aos estrangeiros na forma da lei;

II - o gozo dos direitos políticos;

III - a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV - o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

Avenida Tocantins Nº 150, Centro, CEP 77565-000 – Fone/Fax: (63) 3365-5057
Santa Rita do Tocantins-TO



V - a idade mínima de 18 anos;

VI - aptidão mental;

VII - aptidão física exigida pelo cargo.

§ 1º. As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º. Às pessoas portadoras de deficiência será assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargos do quadro administrativo do Município de Santa Rita do Tocantins/TO, cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras, de acordo com o disposto no Estatuto do Servidor vigente.

§ 3º. Obedecidas às disposições estatutárias, o ingresso nos cargos de provimento efetivo, tratados por esta Lei, pressupõe a verificação do nível de escolaridade que, em se tratando de profissão regulamentada em Lei; dependerá da apresentação do respectivo diploma, devidamente registrado, além do conhecimento equivalente à escolaridade exigível para o desempenho do cargo, em todos os casos.

Capítulo III

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 6º. Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º. Os Cargos de provimento em Comissão serão exercidos, por no mínimo 20% do quadro de servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, e o seu exercício refletirá, conforme o



desempenho e o comportamento avaliado, positiva ou negativamente, para efeitos de estágio probatório e progressão na carreira.

§ 2º. O Servidor poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da remuneração do cargo efetivo, acrescidos de 10% da remuneração do cargo em comissão, a qual for maior.

Art. 7º- Os cargos públicos efetivos elencados nesta lei ficaram condicionados com as denominações, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, as leis municipais que criaram os cargos e suas alterações, tais como: Lei nº 181/2008 de 29/01/2008 e suas alterações pela lei 317/2016 de 27 de maio de 2016, Lei nº 320/2016 de 15 de agosto de 2016, que trata do Plano de Cargos e Salários dos Servidores Público do Município de Santa Rita do Tocantins/TO.

Capítulo IV

DO PLANO DE CARREIRA E REMUNERAÇÕES.

Art. 8º. A política salarial aplicável aos servidores do Poder Executivo Municipal obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

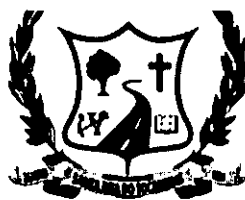
I - Revisão geral anual nos termos do art. 37, X, da CF;

II - fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;

III - irredutibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.

Parágrafo único. O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência desta Lei dar-se-á na classe A. Nível I.

Art. 9º. As remunerações dos Servidores terão revisão geral anual no dia 1º de maio de cada ano data/base, de acordo com o estabelecido no artigo 37, inciso X, da Constituição Federal.



Art. 10º. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, inciso XI, da Constituição da República.

Art. 11. O Quadro Geral do Poder Executivo é integrado por cargos de provimento efetivo subdivididos em grupos respeitando a escolaridade, carga horária, e remuneração conforme anexo I, desta Lei.

Parágrafo único. Para os cargos de que trata este artigo:

I - a denominação, o quantitativo, a formação necessária para a investidura, as respectivas horas semanais de trabalho, as atribuições, os valores das remunerações são os constantes nas leis municipais que criaram os cargos e suas alterações, tais como: Lei nº 181/2008 de 29/01/2008 e suas alterações pela lei 317/2016 de 27 de maio de 2016, Lei nº 320/2016 de 15 de agosto de 2016, que trata do Plano de Cargos e Salários dos Servidores Público do Município de Santa Rita do Tocantins/TO;

II - a investidura ocorre no nível e na classe inicial de cada cargo.

Art. 12. É dever do Município assegurar ao servidor público:

I - remuneração condigna;

II — condições para progressão;

III - apoio a livre organização participativa da categoria.

Art. 13. Vencimento é a retribuição pecuniária devida ao servidor público pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao Nível e classe, cujo valor é fixado na Tabela de Salário em anexo.



§ 1º No cálculo da tabela de vencimento será observado o acréscimo mínimo de 5% (cinco por cento) na progressão vertical e de 2.5% (dois vírgula cinco por cento) na horizontal.

§ 2º O piso salarial do Município de Santa Rita do Tocantins/TO, é o previsto na referência "A", do nível "I" da Tabela de Salário, em anexo, desta Lei, o qual não poderá ser inferior a um salário mínimo vigente, devendo o salário base do servidor ser corrigido por ato do Executivo, sempre que o salário mínimo for superior aquele.

§ 3º O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

Art. 14. O servidor além das vantagens estabelecidas na no Estatuto do Servidor poderá receber, as seguintes vantagens pecuniárias:

I - décimo terceiro salário;

II — adicional no turno;

III — adicional pela prestação de serviços extraordinários;

IV - adicional de férias;

V - adicional de periculosidade;

VI - adicional de insalubridade;

VII - diárias;

VIII - gratificação de produção;

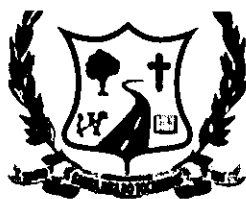
IX- Gratificação pela participação na realização de trabalhos especiais, fora das atribuições do cargo.

Seção I

Da Gratificação Natalina

Art. 15- A gratificação natalina corresponde a 1/12 (um doze avos) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício no respectivo ano.

Parágrafo único. A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.



Art. 16. A gratificação natalina será paga até o dia 20 (vinte) do mês de dezembro de cada ano.

Art. 17. O servidor exonerado perceberá sua gratificação natalina, proporcionalmente aos meses de exercício, calculada sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 18. A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Seção II

Do Adicional Noturno

Art. 19. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 20% (vinte por cento), computando-se cada hora como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

§ 1º. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo incidirá sobre a remuneração.

§ 2º. O adicional noturno não impede a percepção de outros adicionais assegurados em lei.

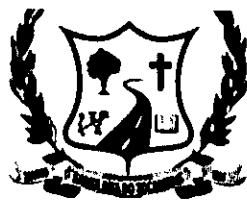
Seção III

Do Adicional por Serviço Extraordinário

Art. 20. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho, se realizado em dias úteis.

Parágrafo único. O serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 100% (cem por cento) em relação à hora normal de trabalho, se realizado nos domingos e feriados.

Art. 21. Somente será permitido serviço extraordinário para atender a situações excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 02 (duas) horas por jornada.



Seção IV

Do Adicional de Férias

Art. 22. Independentemente de solicitação, será pago ao servidor, por ocasião das férias, um adicional correspondente a 1/3 (um terço) da remuneração do período das férias.

Parágrafo único. No caso de o servidor exercer função de direção, chefia ou assessoramento, ou ocupar cargo em comissão, a respectiva vantagem será considerada no cálculo do adicional de que trata este artigo.

Seção V

Dos Adicionais de Insalubridade ou Periculosidade

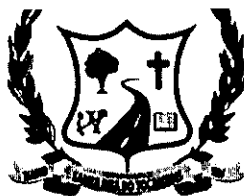
Art. 23. Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida, fazem jus a um adicional sobre o vencimento do cargo efetivo.

§ 1º. O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles.

§ 2º. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

Art. 24. Haverá permanente controle da atividade de servidores em operações ou locais considerados penosos, insalubres ou perigosos.

Parágrafo único. A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não penoso e não perigoso.



Prefeitura Municipal de
**SANTA RITA DO
TOCANTINS**

Art. 25. Na concessão dos adicionais de atividades de insalubridade e de periculosidade, serão observadas as situações estabelecidas nesta lei, e, nos casos omissos o disposto na legislação federal.

§ 1º. O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) sobre o menor salário do Município de Santa Rita do Tocantins, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

§ 2º. Será assegurado ao servidor a percepção do adicional de periculosidade de 30% (trinta por cento) sobre o salário base do servidor.

§ 3º. São também consideradas perigosas as atividades do servidor em motocicleta.

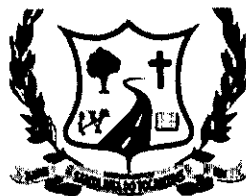
§ 4º. Caso seja constatado, através de perícia, que, para algum cargo, há a concomitância entre a insalubridade e a periculosidade, fica assegurado ao servidor ocupante do mesmo a possibilidade optar pelo adicional que lhe for mais vantajoso.

Art. 26. Os locais de trabalho e os servidores que operam com Raios X ou substâncias radioativas serão mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

Parágrafo único. Os servidores a que se refere este artigo serão submetidos a exames médicos periódicos a cada 06 (seis) meses.

Art. 27. Para os fins de que trata o caput deste artigo, deve ser realizada, por Médico e/ou Engenheiro de Segurança e Medicina do Trabalho designados pelo Secretário responsável pelos recursos humanos do Município, avaliação pericial nos locais de lotação dos servidores com a finalidade de atestar a caracterização e a classificação do adicional por insalubridade.

§ 1º. É alterado ou suspenso o pagamento do adicional por insalubridade, quando por meio de laudo técnico:



I - ficar comprovada a redução ou a eliminação da insalubridade ou dos riscos;

II - for adotada proteção contra os efeitos da insalubridade;

III - cessar o exercício da atividade e/ou do local que deu origem ao pagamento do adicional, devendo esse fato ser comunicado imediatamente à Secretaria responsável pelos recursos humanos do Município.

§ 2º. Cabe à Secretaria responsável pelos recursos humanos do Município promover ações para tornar o ambiente de trabalho seguro e salubre, independentemente da concessão do adicional previsto no *caput* deste artigo.

Seção VI

Das Diárias

Art. 28. Serão concedidas diárias ao servidor que for designado para serviço, curso, ou outra atividade fora do Município, por período inferior a 30 (trinta) dias, para prover as despesas extraordinárias, de alimentação e pousada de cada dia, durante o tempo em que, a serviço de seu cargo, se achar afastado.

Seção VII

Da Produtividade

Art. 29. O Chefe do Poder Executivo poderá atribuir Gratificação de Produção mediante avaliação de desempenho e será calculada sobre o trabalho efetivo do servidor e será limitada até 50% do valor de seus vencimentos, observando o disposto ao seguinte:

I. O Chefe do Poder Executivo Municipal estabelecerá os critérios de pontuação por meio de Decreto Municipal para auferir a produtividade dos servidores baseando se na avaliação de desempenho.



II. O cálculo de gratificação de produção será em função de pontos, quantificados pela natureza do trabalho, da complexidade dos serviços realizados e de outros fatores de mensuração e qualidade do trabalho.

III. Os pontos serão atribuídos por critérios, normas e tabelas a serem baixados pelo Chefe do Poder Executivo.

Seção VIII

Da Gratificação pela participação na realização de trabalhos especiais, Fora das atribuições do cargo

Art. 30. As gratificações pelas participações em trabalhos especiais, fora das atribuições do cargo e por encargo em curso de treinamento, serão arbitradas pelo Chefe do Poder Executivo Municipal no mesmo ato em que designar o funcionário.

Seção IX

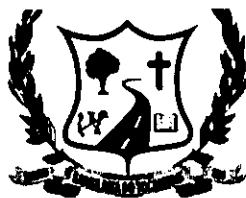
Das Férias

Art. 31. O servidor fará jus a trinta dias de férias, de acordo com a escala organizada pela chefia imediata, as quais podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade do serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica.

§ 1º. A escala de férias poderá ser alterada por autoridade superior, ouvido o chefe imediato do servidor.

§ 2º. Após cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício de serviço, o funcionário terá direito a férias, as quais deverão ser concedidas nos 12 (doze) meses subsequentes, na seguinte proporção:

I- 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 05(cinco) vezes;



II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 06(seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15(quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24(vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas;

§ 3º. É vedado descontar, do período de férias, as ausências legais do funcionário ao serviço.

§ 4º. No cálculo das férias serão consideradas, além do vencimento, todas as vantagens que o servidor percebia no momento em que passou a fruí-las, acrescidas de 1/3 (um terço) do salário.

Art. 32. O pagamento da remuneração das férias será efetuado até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período, observando-se o disposto no § 1º deste artigo.

§ 1º. O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.

§ 2º. A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

Art. 33. O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação.

Art. 34. As férias somente poderão ser interrompidas por motivo de calamidade pública, comoção interna, convocação para júri, serviço militar ou eleitoral, ou por necessidade do serviço declarada pela autoridade máxima do órgão ou entidade.

Parágrafo único. O restante do período interrompido será gozado de uma só vez, observado o disposto neste artigo.



Capítulo V
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL
Seção I
Disposições Gerais

Art. 35, A evolução funcional dos Servidores que integram o Quadro Geral do Poder Executivo do Município opera-se por:

I - Progressão Horizontal, que se vincula ao Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional e qualificação após aprovação em estágio probatório;

II - Progressão Vertical, que se vincula ao Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional do Quadro-Geral.

§ 1º. O processamento da Progressão Vertical e da Progressão Horizontal ocorre nos limites da dotação orçamentário-financeira anual, com o cumprimento do disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal.

§ 2º. Fica o Município de Santa Rita do Tocantins/TO, obrigado a dotar recursos financeiros anuais, com vistas a viabilizar o processamento da progressão vertical e progressão horizontal dos servidores públicos municipais.

Art. 36. É vedada a evolução funcional quando o Servidor Público:

I – Que durante o período avaliado tiver:

- a) mais de 05 (cinco) faltas injustificadas;
- b) sofrido pena administrativa de suspensão ou sido destituído de cargo de provimento em comissão ou de função gratificada, por meio de processo administrativo disciplinar;

II - estiver:

- a) em estágio probatório;
- b) cumprindo pena decorrente de Processo Administrativo Disciplinar ou criminal.



Parágrafo único. Na hipótese da alínea "b" do inciso II, revoga-se a evolução funcional concedida se o Servidor Público for condenado em processo criminal iniciado em data anterior à concessão com, sentença transitado em julgado.

Art. 37. Nos interstícios necessários para a evolução funcional, descontasse o tempo:

I - da licença:

- a) por motivo de afastamento para acompanhamento do cônjuge ou companheiro;
- b) para serviço militar;
- c) para atividade política;
- d) para tratar de interesses particulares;

II - do afastamento:

- a) para exercício fora do Poder Executivo do Município, quando não motivado por convênio do qual o Município participe;
- b) para o exercício de mandato eletivo;
- c) para estudo, por prazo superior a 06 (seis) meses, ininterruptos ou não.

Parágrafo único. Não prejudica a contagem do tempo dos interstícios necessários para a evolução funcional:

I - a nomeação para cargo em comissão ou designação para função de confiança;

II - a cessão para servir a outro órgão ou entidade da Administração Municipal, desde que no exercício de atividade afim ao cargo efetivo.

III - afastamento para exercício de mandato classista desde que seja para entidade representativa dos servidores públicos municipais;

Art. 38. Os cursos de qualificação devem:

I - ser validados pela Secretaria Municipal de Administração responsável pelos recursos humanos do Município;



II - conter nos certificados de conclusão a indicação de horas concluídas;

III - beneficiar o Servidor Público uma só vez.

Art. 39. Aos servidores investidos nos correspondentes cargos ao início da vigência desta Lei, com estabilidade em razão do cumprimento e aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço, desde que cumprido os requisitos estabelecidos nesta lei.

Seção II

Da Progressão Horizontal

Art., 40. Progressão Horizontal, a passagem do Servidor Público efetivo para a Classe seguinte, mantido o Nível, mediante o cumprimento de interstício, classificação no processo de Avaliação de Desempenho, após aprovação em estágio probatório; com um percentual de 2,5% (dois por cento) de uma classe para outra.

Parágrafo único. É considerado habilitado para a Progressão Horizontal o Servidor Público que tiver atendido os seguintes requisitos:

I - A progressão horizontal obedecerá aos requisitos de tempo de serviço e avaliação de desempenho.

II - O servidor deve ter cumprido o estágio probatório, sendo que os 02 (dois) últimos anos será avaliado para fins de progressão;

III - Ter obtido pontuação mínima de 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

IV - Não ter se afastado do exercício das atividades próprias do cargo ou função que ocupa, excetuadas as hipóteses de exercício de cargos em comissão ou função de confiança, qualificação profissional e readaptação prevista em Lei;



V - Não ter mais de 05 (cinco) faltas injustificadas nos anos imediatamente;

VI - Não ter sofrido punições disciplinares transitado em julgado nos 12 (doze) meses que antecedem à progressão horizontal;

VII - Ter completado 03 (três) anos de efetivo exercício na referência em que se encontra.

Art. 41. O servidor público fará jus à progressão por tempo de serviço a cada 03 (três) anos de efetivo exercício, desde que preencha todos os requisitos estabelecidos nesta lei para a progressão.

Seção III

Da Progressão Vertical

Art. 42. Progressão Vertical, a passagem do Servidor Público para o Nível subsequente, mediante adequada titulação e classificação no processo de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional mediante cumprimento de interstício com percentual de 5% (cinco por cento) entre um nível e outro.

§ 1º. A progressão vertical obedecerá aos requisitos de tempo de serviço e avaliação de desempenho.

§ 2º. É considerado habilitado para a Progressão Vertical o Servidor Público que tiver atendido os seguintes requisitos:

I - O servidor deve ter cumprido o estágio probatório;

II - Ter obtido pontuação mínima de 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho;

III - Não ter se afastado do exercício das atividades próprias do cargo ou função que ocupa, excetuadas as hipóteses de exercício de cargos em comissão ou função de confiança, qualificação profissional e readaptação prevista em Lei;

IV - Não ter mais de 05 (cinco) faltas injustificadas no ano imediatamente anterior ao da avaliação;



V - Não ter sofrido punições disciplinares nos 12 (doze) meses que antecedem à progressão vertical;

VI - cumprido o interstício de 05 (cinco anos) de exercício no cargo em que se encontra, a partir do cumprimento do estágio probatório;

VII - avaliação periódica de desempenho, conforme programa de avaliação instituída e vinculada à carreira;

VIII - concluído participação em treinamento, curso de capacitação e aperfeiçoamento, formação ou graduação, na área específica ou afim em que atua, nos seis anos antecedentes à data da Progressão Vertical, atendidas as seguintes regras:

a) no mínimo 360 horas de participação para cargos dos Grupos de Nível Superior;

b) no mínimo 200 horas de participação para cargos dos Grupos de Nível Técnico;

c) no mínimo 120 horas de participação para cargos dos Grupos de Nível Médio;

d) no mínimo 80 horas de participação para cargos dos Grupos de Nível Fundamental completo;

e) no mínimo 60 horas de participação para cargos dos Grupos de Nível Fundamental incompleto.

Art. 43. O processo de progressão vertical produz efeitos financeiros no mês subsequente ao que o servidor for habilitado.



Art. 44. Na progressão vertical, o servidor será enquadrado no nível seguinte de seu cargo, a segurando-lhe o acréscimo de vencimento correspondente.

Capítulo VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 47. A carga horária atribuída aos servidores de provimento efetivo é de 40 (quarenta) horas semanais excetuam-se do disposto deste artigo, os detentores de especialidades para as quais a legislações específicas dispõe sobre jornada de trabalho ou por determinação disposta em lei específica.

Art. 48. Fica assegurado ao servidor-acadêmico o direito de frequentar, em horário normal de trabalho, o estágio previsto em sua respectiva estrutura curricular de curso, sem prejuízo da sua remuneração, observando-se o turno que cause menos prejuízo ao serviço.

Parágrafo único: Para efeito do disposto neste artigo, será exigida a compensação de horário, respeitada a duração semanal de trabalho.

Capítulo VII

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO E QUALIFICAÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Do Sistema de Avaliação de Desempenho

Art. 49. A avaliação de desempenho será realizada com base na valorização do servidor e no respeito profissional, levando-se em consideração o seu potencial, sua conduta e o desempenho no exercício das atribuições que lhe são conferidas, especialmente quanto à assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade, responsabilidade e participação em cursos e treinamentos.



Parágrafo único: A conduta do servidor será avaliada levando-se em conta o seu comportamento face ao cumprimento das normas regulamentares e disciplinares.

Art. 50. A Avaliação Periódica de Desempenho - APD é estruturada em ciclos anuais, conforme dispuser em regulamento que deverá ser baixado no prazo de 90 dias, contados a partir da publicação desta lei.

Parágrafo único. A Avaliação Periódica de Desempenho - APD será operacionalizada por meio de programa manual ou de programa eletrônico que disponibilizará:

- I — a relação dos servidores a serem avaliados;
- II - a indicação dos prazos referentes ao cumprimento das correspondentes etapas;
- III - as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;
- IV - os formulários utilizados na APD;
- V - a planilha para apuração das notas;
- VI - a emissão de relatórios;
- VII — as informações que subsidiarão os processos de Progressões.

Art. 51. O Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcionais dos Servidores Públicos integrantes do Quadro-Geral do Poder Executivo tem as seguintes finalidades:

- I - aprimorar métodos de gestão;
- II - valorizar a atuação do Servidor Público comprometido com o resultado de seu trabalho;
- III - instruir os processos de evolução funcional.



Art. 52. Sistema de avaliação, a ser definido em regulamento buscará objetivamente, aferir quanto aos avaliados:

- I- o volume e qualidade do desempenho apresentado pelo servidor durante o período avaliado;
- II- o seu comportamento ético-funcional e profissional, consoante critérios objetivos previstos em regulamento específico;
- III- o esforço demonstrado em capacitar-se;
- IV- a integração aos objetivos institucionais e à comunidade de Santa Rita do Tocantins/TO.

Art. 53. Incumbe à Secretaria Municipal de Administração responsável pelos recursos humanos do Município gerir o Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional e baixar os atos necessários à sua implementação, no prazo máximo de 90 (noventa) dias a partir da publicação desta Lei.

Art. 54. Não será avaliado o servidor no período em que:

I - encontrar-se licenciado:

- a) por motivo de doença em pessoa na família, se superior a 120 (cento e vinte) dias;
- b) para atividade política;
- c) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- d) para o serviço militar;
- e) para tratar de interesses particulares.

II - encontre-se afastado para:

- a) exercício de mandato eletivo;
- b) estudo no Brasil ou no exterior.

Parágrafo único. Exclui-se do disposto neste artigo o servidor que se encontrar afastado para servir a outro órgão ou entidade, em razão de convênio firmado com o Município de Santa Rita do Tocantins/TO.



Art.55. É assegurado ao servidor avaliado:

I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;

II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;

III - considerando necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

Art. 56. O servidor avaliado, após ser notificado do resultado final de sua avaliação, poderá interpor recurso à comissão competente em prazo de até 15 (quinze) dias.

Parágrafo único. Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

Art. 57. A primeira Avaliação Periódica de Desempenho tem início 180 (cento e oitenta) dias após o enquadramento dos atuais servidores.

Seção II

Da Qualificação Funcional

Art. 58. O Poder Executivo Municipal desenvolverá programa de qualificação continuada de modo a possibilitar a participação em treinamentos, cursos de capacitação e aperfeiçoamento, formação ou graduação.

§ 1º. O programa de que trata este artigo adotará grade curricular mínima à qual deverão se submeter todos os servidores de que trata esta Lei.

§ 2º. Para os fins deste artigo, considera-se:

Avenida Tocantins Nº 150, Centro, CEP 77565-000 – Fone/Fax: (63) 3365-5057
Santa Rita do Tocantins-TO



I - treinamento, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho de determinada tarefa, projeto ou ação, ao qual se vincula o servidor, independentemente do cargo que ocupa e das especificidades de suas atribuições;

II - capacitação e aperfeiçoamento, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho das atribuições próprias do cargo ocupado pelo servidor do qual resulte a melhoria de seu desempenho profissional, percepção pessoal, conhecimentos gerais e específicos;

III - formação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas;

IV - graduação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas.

§ 3º - Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a firmar acordos, convênios ou contratos, com organizações de ensino ou entidades classistas para fins de implantação, implementação e manuseio do disposto neste artigo.

§ 4º A qualificação funcional dos ocupantes de cargo do quadro geral do município de Santa Rita do Tocantins/TO, resulta das ações elencadas no caput deste artigo, dentro do período exigido para progressão horizontal e vertical com o objetivo de estabelecer a possibilidade de evolução funcional do servidor.

Capítulo VIII

DA IMPLEMENTAÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DO QUADRO-GERAL DO PODER EXECUTIVO

Art. 59. Incumbe à Secretaria Municipal de Administração responsável pelos recursos humanos do Município a implementar, e gerir o Plano de Carreiras e Remunerações do Quadro Geral do Poder Executivo, cumprindo-lhe:



I - fixar as diretrizes operacionais e implementar, os programas e as ações de que trata esta Lei;

II - conceder aos servidores:

a) as Progressões Horizontal e Vertical;

b) o enquadramento decorrente deste Plano de Carreiras e Remunerações.

IV - manter atualizadas as especificações dos cargos;

V - planejar e implementar a alocação, lotação e movimentação dos servidores;

VI - instituir a Comissão de Gestão, Enquadramento e Evolução Funcional - CGEEF, designando o seu presidente.

Art. 60. A Comissão será composta por 03 (três) representantes da Secretaria Municipal de Administração sendo 01(um) obrigatoriamente do Departamento de Pessoal, e 02 (dois) representantes indicado pelo sindicato dos servidores públicos municipais quando houver com seus respectivos suplentes, sendo esta comissão nomeada pelo Chefe do Poder Executivo.

Paragrafo único: na ausência do sindicato no município, os representantes poderão ser escolhidos em reunião pela maioria dos servidores efetivos.

I - à CGEEF compete:

a) Acompanhar e avaliar, a cada 180 (Cento e oitenta) dias, a implantação do plano de carreira e remuneração;

b) acompanhar e apreciar os atos relativos ao enquadramento e às Progressões Horizontal e Vertical;

c) julgar os recursos interpostos;



d) elaborar minuta e encaminhar para apreciação da Secretaria de Administração o plano anual de qualificação.

§ 1º. A CGEEF pode utilizar as informações disponíveis na Secretaria de Administração sobre os servidores, para fins de enquadramento, evolução e avaliação funcional.

§ 2º. A participação de servidores na Comissão é considerada como um serviço público relevante, podendo ensejar gratificação que será especificada no ato da nomeação, durante o período em que estiver à disposição da comissão.

Capítulo IX

DO ENQUADRAMENTO

Art. 61. No prazo de até 180 (cento e oitenta dias) após a aprovação desta lei, os servidores públicos do Quadro Geral devem ser posicionados na Referência correspondente ao tempo de exercício no cargo efetivo no âmbito Poder Executivo Municipal, no período compreendido desde admissão no referido cargo da seguinte forma:

I - até 03 anos, após período probatório Referência A;

II - mais de 03 até 06 anos, após período probatório Referência B;

III - mais de 06 até 09 anos, após período probatório Referência C;

IV - mais de 09 até 12 anos, após período probatório Referência D;

V - mais de 12 até 15 anos, após período probatório Referência E;

VI - mais de 15 até 18 anos, após período probatório Referência F;

VII - mais de 18 até 21 anos, após período probatório Referência G;



VIII - mais de 21 até 24 anos, após período probatório Referência H;

IX - mais de 24 até 27 anos, após período probatório Referência I;

X - mais de 27 até 30 anos, após período probatório Referência J;

XI - mais de 30 até 33 anos, após período probatório Referência K;

XII - mais de 33 até 36 anos, após período probatório Referência L;

Art. 62. A nomeação para cargo em comissão e a designação para função de confiança no Município de Santa Rita do Tocantins/TO, não prejudicam o tempo de efetivo exercício, bem como, todos os afastamentos considerados de efetivo exercício.

Art. 63. O ocupante de cargo efetivo que se encontre afastado ou em licença não remunerada é enquadrado quando reassumir o exercício.

Art. 64. No enquadramento é contado apenas o tempo de exercício no Poder Executivo do Município.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica ao servidor cedido a outros Poderes ou entes Federados à exceção do servidor que se encontrar afastado em razão de convênio firmado com o Município de Santa Rita do Tocantins/TO.

Capítulo X DA PROMOÇÃO

Art. 63. Será concedida promoção por titularidade e escolaridade de 5% (cinco por cento), sobre o vencimento básico do servidor que cumprir os requisitos desta Lei da seguinte forma:

I- Para os servidores de nível fundamental incompleto que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão expedido por instituição oficial de ensino e reconhecido pelo MEC;



II- Para os servidores de nível médio que concluírem o nível superior, com diploma de conclusão expedido por instituição oficial de ensino e reconhecido pelo MEC;

III- Ao servidor técnico que concluir curso de graduação pertinente a sua profissão reconhecido pelo MEC;

IV- Ao servidor de nível superior que concluir mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC;

V- Ao servidor de nível superior que concluir doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC.

Capítulo XI

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS.

Art. 66. Os servidores de que trata esta Lei, submetem-se a Lei do - Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Santa Rita do Tocantins/TO.

Art. 67. As disposições desta Lei aplicam-se, no que couber, aos Servidores Inativos e Pensionistas em regime de paridade.

Art. 68. Além dos vencimentos, os servidores farão jus a outras vantagens pecuniárias previstas no (Estatuto dos Servidores Públicos Municipais), a qual se aplica subsidiariamente aos servidores.

Art. 69. A Comissão de Gestão, Enquadramento e Evolução Funcional deverá ser instituída no prazo de 90 (dias), a contar da publicação desta Lei.

Art. 70. É assegurado ao servidor, afastamento de suas funções, sem prejuízo dos seus vencimentos, para o desempenho do exercício autônomo do mandato eletivo de dirigente classista de entidade associativa/sindical.

Parágrafo único - O afastamento terá duração igual à do mandato.



Prefeitura Municipal de
**SANTA RITA DO
TOCANTINS**

Art. 71. O processamento da Progressão Vertical e da Progressão Horizontal ocorre nos limites da dotação orçamentário-financeira anual, com o cumprimento do disposto na Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 72. Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, fica autorizada a contratação de pessoal no âmbito do município de Santa Rita do Tocantins/TO, até a realização do concurso público.

Art. 73. As despesas com a aplicação desta Lei correm à conta das dotações próprias consignadas no Orçamento do Município, suplementadas se necessário.

Art. 74. Este Plano deverá ser revisto no prazo de 04(quatro) anos contados a partir da sua vigência mediante ampla discussão com os representantes da categoria.

Art. 75. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Santa Rita do Tocantins, Estado do Tocantins, aos 19 dias do mês de fevereiro de 2018.

ARTHUR CAIRES MAIA

Prefeito Municipal



ANEXO II

Grupo: 01												
CARGOS: AJUDANTE DE MANUTENÇÃO, AUXILIAR DE MECÂNICO, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS, JARDINEIRO, VIGIA, ZELADOR												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 937,00	R\$ 960,43	R\$ 984,44	R\$ 1.009,05	R\$ 1.034,27	R\$ 1.060,13	R\$ 1.086,63	R\$ 1.113,80	R\$ 1.141,64	R\$ 1.170,18	R\$ 1.199,44	R\$ 1.229,43
II	R\$ 983,85	R\$ 1.008,45	R\$ 1.033,66	R\$ 1.059,50	R\$ 1.085,99	R\$ 1.113,14	R\$ 1.140,96	R\$ 1.169,49	R\$ 1.198,73	R\$ 1.228,69	R\$ 1.259,41	R\$ 1.290,90
III	R\$ 1.033,04	R\$ 1.058,87	R\$ 1.085,34	R\$ 1.112,47	R\$ 1.140,29	R\$ 1.168,79	R\$ 1.198,01	R\$ 1.227,96	R\$ 1.258,66	R\$ 1.290,13	R\$ 1.322,38	R\$ 1.355,44
IV	R\$ 1.084,69	R\$ 1.111,81	R\$ 1.139,61	R\$ 1.168,10	R\$ 1.197,30	R\$ 1.227,23	R\$ 1.257,91	R\$ 1.289,36	R\$ 1.321,60	R\$ 1.354,63	R\$ 1.388,50	R\$ 1.423,21
V	R\$ 1.138,93	R\$ 1.167,40	R\$ 1.196,59	R\$ 1.226,50	R\$ 1.257,16	R\$ 1.288,59	R\$ 1.320,81	R\$ 1.353,83	R\$ 1.387,67	R\$ 1.422,37	R\$ 1.457,93	R\$ 1.494,37

Grupo: 2												
CARGOS: AUXILIAR DE MAQUINAS PESADAS												
CLASSE												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.168,86	R\$ 1.198,08	R\$ 1.228,03	R\$ 1.258,73	R\$ 1.290,20	R\$ 1.322,46	R\$ 1.355,52	R\$ 1.389,41	R\$ 1.424,14	R\$ 1.459,75	R\$ 1.496,24	R\$ 1.533,65
II	R\$ 1.227,30	R\$ 1.257,99	R\$ 1.289,44	R\$ 1.321,67	R\$ 1.354,71	R\$ 1.388,58	R\$ 1.423,30	R\$ 1.458,88	R\$ 1.495,35	R\$ 1.532,73	R\$ 1.571,05	R\$ 1.610,33
III	R\$ 1.288,67	R\$ 1.320,88	R\$ 1.353,91	R\$ 1.387,75	R\$ 1.422,45	R\$ 1.458,01	R\$ 1.494,46	R\$ 1.531,82	R\$ 1.570,12	R\$ 1.609,37	R\$ 1.649,60	R\$ 1.690,84
IV	R\$ 1.353,10	R\$ 1.386,93	R\$ 1.421,60	R\$ 1.457,14	R\$ 1.493,57	R\$ 1.530,91	R\$ 1.569,18	R\$ 1.608,41	R\$ 1.648,62	R\$ 1.689,84	R\$ 1.732,08	R\$ 1.775,39
V	R\$ 1.420,76	R\$ 1.456,23	R\$ 1.492,68	R\$ 1.530,00	R\$ 1.568,25	R\$ 1.607,46	R\$ 1.647,64	R\$ 1.688,83	R\$ 1.731,05	R\$ 1.774,33	R\$ 1.818,69	R\$ 1.864,16



Grupo: 3											
CARGOS: OPERADOR DE MAQUINAS PESADAS											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
I	R\$ 1.593,90	R\$ 1.633,75	R\$ 1.674,59	R\$ 1.716,46	R\$ 1.759,37	R\$ 1.803,35	R\$ 1.848,44	R\$ 1.894,65	R\$ 1.942,01	R\$ 1.990,56	R\$ 2.040,33
II	R\$ 1.673,60	R\$ 1.715,43	R\$ 1.758,32	R\$ 1.802,28	R\$ 1.847,34	R\$ 1.893,52	R\$ 1.940,86	R\$ 1.989,38	R\$ 2.039,11	R\$ 2.090,09	R\$ 2.142,34
III	R\$ 1.757,27	R\$ 1.801,21	R\$ 1.846,24	R\$ 1.892,39	R\$ 1.939,70	R\$ 1.988,20	R\$ 2.037,90	R\$ 2.088,85	R\$ 2.141,07	R\$ 2.194,60	R\$ 2.249,46
IV	R\$ 1.845,14	R\$ 1.891,27	R\$ 1.938,55	R\$ 1.987,01	R\$ 2.036,69	R\$ 2.087,60	R\$ 2.139,79	R\$ 2.193,29	R\$ 2.248,12	R\$ 2.304,33	R\$ 2.361,93
V	R\$ 1.937,40	R\$ 1.985,83	R\$ 2.035,48	R\$ 2.086,36	R\$ 2.138,52	R\$ 2.191,99	R\$ 2.246,78	R\$ 2.302,95	R\$ 2.360,53	R\$ 2.419,54	R\$ 2.480,03

Grupo: 4											
CARGOS: AGENTE EDUCACIONAL/ASG, AGENTE EDUCACIONAL/MERENDEIRA, BRIGADISTA, GARI, MOTORISTA CATEGORIA "B e D", OPERADOR DE TRATOR											
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
I	R\$ 937,00	R\$ 960,43	R\$ 984,44	R\$ 1.009,05	R\$ 1.034,27	R\$ 1.060,13	R\$ 1.086,63	R\$ 1.113,80	R\$ 1.141,64	R\$ 1.170,18	R\$ 1.199,44
II	R\$ 983,85	R\$ 1.008,45	R\$ 1.033,66	R\$ 1.059,50	R\$ 1.085,99	R\$ 1.113,14	R\$ 1.140,96	R\$ 1.169,49	R\$ 1.198,73	R\$ 1.228,69	R\$ 1.259,41
III	R\$ 1.033,04	R\$ 1.058,87	R\$ 1.085,34	R\$ 1.112,47	R\$ 1.140,29	R\$ 1.168,79	R\$ 1.198,01	R\$ 1.227,96	R\$ 1.258,66	R\$ 1.290,13	R\$ 1.322,38
IV	R\$ 1.084,69	R\$ 1.111,81	R\$ 1.139,61	R\$ 1.168,10	R\$ 1.197,30	R\$ 1.227,23	R\$ 1.257,91	R\$ 1.289,36	R\$ 1.321,60	R\$ 1.354,63	R\$ 1.388,50
V	R\$ 1.138,93	R\$ 1.167,40	R\$ 1.196,59	R\$ 1.226,50	R\$ 1.257,16	R\$ 1.288,59	R\$ 1.320,81	R\$ 1.353,83	R\$ 1.387,67	R\$ 1.422,37	R\$ 1.457,93

Grupo: 5												
CARGOS: PEDREIRO												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.129,50	R\$ 1.157,74	R\$ 1.186,68	R\$ 1.216,35	R\$ 1.246,76	R\$ 1.277,93	R\$ 1.309,87	R\$ 1.342,62	R\$ 1.376,19	R\$ 1.410,59	R\$ 1.445,86	R\$ 1.482,00
II	R\$ 1.185,98	R\$ 1.215,62	R\$ 1.246,01	R\$ 1.277,17	R\$ 1.309,09	R\$ 1.341,82	R\$ 1.375,37	R\$ 1.409,75	R\$ 1.445,00	R\$ 1.481,12	R\$ 1.518,15	R\$ 1.556,10
III	R\$ 1.245,27	R\$ 1.276,41	R\$ 1.308,32	R\$ 1.341,02	R\$ 1.374,55	R\$ 1.408,91	R\$ 1.444,14	R\$ 1.480,24	R\$ 1.517,25	R\$ 1.555,18	R\$ 1.594,06	R\$ 1.633,91
IV	R\$ 1.307,54	R\$ 1.340,23	R\$ 1.373,73	R\$ 1.408,07	R\$ 1.443,28	R\$ 1.479,36	R\$ 1.516,34	R\$ 1.554,25	R\$ 1.593,11	R\$ 1.632,94	R\$ 1.673,76	R\$ 1.715,60
V	R\$ 1.372,91	R\$ 1.407,24	R\$ 1.442,42	R\$ 1.478,48	R\$ 1.515,44	R\$ 1.553,33	R\$ 1.592,16	R\$ 1.631,96	R\$ 1.672,76	R\$ 1.714,58	R\$ 1.757,45	R\$ 1.801,38

Grupo: 6												
CARGOS: ALMOXARIFE, ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, AUXILIAR DE BIBLIOTECARIO, AUXILIAR DE DEPARTAMENTO DE PESSOAL, AUXILIAR DE LABORATÓRIO DE INFORMÁTICA, DIGITADOR, ELETRICISTA, ENTREVISTADOR SOCIAL, ESCRITURARIO, FISCAL AMBIENTAL, FISCAL DE LIMPEZA PÚBLICA, FISCAL DE OBRAS E POSTURA, ORIENTADOR SOCIAL, PROFESSOR DE COSTE E COSTURA E PINTURA, RECEPCIONISTA E TÉCNICO DE INFORMÁTICA												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 937,00	R\$ 960,43	R\$ 984,44	R\$ 1.009,05	R\$ 1.034,27	R\$ 1.060,13	R\$ 1.086,63	R\$ 1.113,80	R\$ 1.141,64	R\$ 1.170,18	R\$ 1.199,44	R\$ 1.229,43
II	R\$ 983,85	R\$ 1.008,45	R\$ 1.033,66	R\$ 1.059,50	R\$ 1.085,99	R\$ 1.113,14	R\$ 1.140,96	R\$ 1.169,49	R\$ 1.198,73	R\$ 1.228,69	R\$ 1.259,41	R\$ 1.290,90
III	R\$ 1.033,04	R\$ 1.058,87	R\$ 1.085,34	R\$ 1.112,47	R\$ 1.140,29	R\$ 1.168,79	R\$ 1.198,01	R\$ 1.227,96	R\$ 1.258,66	R\$ 1.290,13	R\$ 1.322,38	R\$ 1.355,44
IV	R\$ 1.084,69	R\$ 1.111,81	R\$ 1.139,61	R\$ 1.168,10	R\$ 1.197,30	R\$ 1.227,23	R\$ 1.257,91	R\$ 1.289,36	R\$ 1.321,60	R\$ 1.354,63	R\$ 1.388,50	R\$ 1.423,21
V	R\$ 1.138,93	R\$ 1.167,40	R\$ 1.196,59	R\$ 1.226,50	R\$ 1.257,16	R\$ 1.288,59	R\$ 1.320,81	R\$ 1.353,83	R\$ 1.387,67	R\$ 1.422,37	R\$ 1.457,93	R\$ 1.494,37

Grupo: 7
Cargos: AUXILIAR DE LACTÁRIO E MONITOR DE DESENVOLVIMENTO INFANTIL

CLASSE

Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 937,00	R\$ 960,43	R\$ 984,44	R\$ 1.009,05	R\$ 1.034,27	R\$ 1.060,13	R\$ 1.086,63	R\$ 1.113,80	R\$ 1.141,64	R\$ 1.170,18	R\$ 1.199,44	R\$ 1.229,43
II	R\$ 983,85	R\$ 1.008,45	R\$ 1.033,66	R\$ 1.059,50	R\$ 1.085,99	R\$ 1.113,14	R\$ 1.140,96	R\$ 1.169,49	R\$ 1.198,73	R\$ 1.228,69	R\$ 1.259,41	R\$ 1.290,90
III	R\$ 1.033,04	R\$ 1.058,87	R\$ 1.085,34	R\$ 1.112,47	R\$ 1.140,29	R\$ 1.168,79	R\$ 1.198,01	R\$ 1.227,96	R\$ 1.258,66	R\$ 1.290,13	R\$ 1.322,38	R\$ 1.355,44
IV	R\$ 1.084,69	R\$ 1.111,81	R\$ 1.139,61	R\$ 1.168,10	R\$ 1.197,30	R\$ 1.227,23	R\$ 1.257,91	R\$ 1.289,36	R\$ 1.321,60	R\$ 1.354,63	R\$ 1.388,50	R\$ 1.423,21
V	R\$ 1.138,93	R\$ 1.167,40	R\$ 1.196,59	R\$ 1.226,50	R\$ 1.257,16	R\$ 1.288,59	R\$ 1.320,81	R\$ 1.353,83	R\$ 1.387,67	R\$ 1.422,37	R\$ 1.457,93	R\$ 1.494,37

Grupo: 8

Cargos: MECÂNICO DE VEÍCULO MOTOR A GASOLINA

Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.009,47	R\$ 1.034,71	R\$ 1.060,57	R\$ 1.087,09	R\$ 1.114,27	R\$ 1.142,12	R\$ 1.170,68	R\$ 1.199,94	R\$ 1.229,94	R\$ 1.260,69	R\$ 1.292,21	R\$ 1.324,51
II	R\$ 1.059,94	R\$ 1.086,44	R\$ 1.113,60	R\$ 1.141,44	R\$ 1.169,98	R\$ 1.199,23	R\$ 1.229,21	R\$ 1.259,94	R\$ 1.291,44	R\$ 1.323,72	R\$ 1.356,82	R\$ 1.390,74
III	R\$ 1.112,94	R\$ 1.140,76	R\$ 1.169,28	R\$ 1.198,52	R\$ 1.228,48	R\$ 1.259,19	R\$ 1.290,67	R\$ 1.322,94	R\$ 1.356,01	R\$ 1.389,91	R\$ 1.424,66	R\$ 1.460,27
IV	R\$ 1.168,59	R\$ 1.197,80	R\$ 1.227,75	R\$ 1.258,44	R\$ 1.289,90	R\$ 1.322,15	R\$ 1.355,20	R\$ 1.389,08	R\$ 1.423,81	R\$ 1.459,41	R\$ 1.495,89	R\$ 1.533,29
V	R\$ 1.371,86	R\$ 1.406,16	R\$ 1.441,31	R\$ 1.477,35	R\$ 1.514,28	R\$ 1.552,14	R\$ 1.590,94	R\$ 1.630,71	R\$ 1.671,48	R\$ 1.713,27	R\$ 1.757,27	R\$ 1.713,27

Grupo: 9												
CARGOS: AGENTE DE TRANSPORTES ESCOLAR												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.200,00	R\$ 1.230,00	R\$ 1.260,75	R\$ 1.292,27	R\$ 1.324,58	R\$ 1.357,69	R\$ 1.391,63	R\$ 1.426,42	R\$ 1.462,08	R\$ 1.498,64	R\$ 1.536,10	R\$ 1.574,50
II	R\$ 1.260,00	R\$ 1.291,50	R\$ 1.323,79	R\$ 1.356,88	R\$ 1.390,80	R\$ 1.425,57	R\$ 1.461,21	R\$ 1.497,74	R\$ 1.535,19	R\$ 1.573,57	R\$ 1.612,91	R\$ 1.653,23
III	R\$ 1.323,00	R\$ 1.356,08	R\$ 1.389,98	R\$ 1.424,73	R\$ 1.460,34	R\$ 1.496,85	R\$ 1.534,27	R\$ 1.572,63	R\$ 1.611,95	R\$ 1.652,25	R\$ 1.693,55	R\$ 1.735,89
IV	R\$ 1.389,15	R\$ 1.423,88	R\$ 1.459,48	R\$ 1.495,96	R\$ 1.533,36	R\$ 1.571,70	R\$ 1.610,99	R\$ 1.651,26	R\$ 1.692,54	R\$ 1.734,86	R\$ 1.778,23	R\$ 1.822,69
V	R\$ 1.458,61	R\$ 1.495,07	R\$ 1.532,45	R\$ 1.570,76	R\$ 1.610,03	R\$ 1.650,28	R\$ 1.691,54	R\$ 1.733,83	R\$ 1.777,17	R\$ 1.821,60	R\$ 1.867,14	R\$ 1.913,82

Grupo: 10												
CARGOS: MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS E TÉCNICO DE CONVÊNIO e PROJETOS.												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.350,50	R\$ 1.384,26	R\$ 1.418,87	R\$ 1.454,34	R\$ 1.490,70	R\$ 1.527,97	R\$ 1.566,17	R\$ 1.605,32	R\$ 1.645,45	R\$ 1.686,59	R\$ 1.728,75	R\$ 1.771,97
II	R\$ 1.418,03	R\$ 1.453,48	R\$ 1.489,81	R\$ 1.527,06	R\$ 1.565,23	R\$ 1.604,37	R\$ 1.644,47	R\$ 1.685,59	R\$ 1.727,73	R\$ 1.770,92	R\$ 1.815,19	R\$ 1.860,57
III	R\$ 1.488,93	R\$ 1.526,15	R\$ 1.564,30	R\$ 1.603,41	R\$ 1.643,50	R\$ 1.684,58	R\$ 1.726,70	R\$ 1.769,87	R\$ 1.814,11	R\$ 1.859,46	R\$ 1.905,95	R\$ 1.953,60
IV	R\$ 1.563,37	R\$ 1.602,46	R\$ 1.642,52	R\$ 1.683,58	R\$ 1.725,67	R\$ 1.768,81	R\$ 1.813,03	R\$ 1.858,36	R\$ 1.904,82	R\$ 1.952,44	R\$ 2.001,25	R\$ 2.051,28
V	R\$ 1.641,54	R\$ 1.682,58	R\$ 1.724,64	R\$ 1.767,76	R\$ 1.811,95	R\$ 1.857,25	R\$ 1.903,68	R\$ 1.951,28	R\$ 2.000,06	R\$ 2.050,06	R\$ 2.101,31	R\$ 2.153,84

Grupo: 11

CARGOS: PROFESSOR ASSISTENTE E SECRETÁRIO ADMINISTRATIVO ESCOLAR

Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.466,39	R\$ 1.503,05	R\$ 1.540,63	R\$ 1.579,14	R\$ 1.618,62	R\$ 1.659,09	R\$ 1.700,56	R\$ 1.743,08	R\$ 1.786,65	R\$ 1.831,32	R\$ 1.877,10	R\$ 1.924,03
II	R\$ 1.539,71	R\$ 1.578,20	R\$ 1.617,66	R\$ 1.658,10	R\$ 1.699,55	R\$ 1.742,04	R\$ 1.785,59	R\$ 1.830,23	R\$ 1.875,99	R\$ 1.922,89	R\$ 1.970,96	R\$ 2.020,23
III	R\$ 1.616,69	R\$ 1.657,11	R\$ 1.698,54	R\$ 1.741,00	R\$ 1.784,53	R\$ 1.829,14	R\$ 1.874,87	R\$ 1.921,74	R\$ 1.969,79	R\$ 2.019,03	R\$ 2.069,51	R\$ 2.121,24
IV	R\$ 1.697,53	R\$ 1.739,97	R\$ 1.783,47	R\$ 1.828,05	R\$ 1.873,76	R\$ 1.920,60	R\$ 1.968,61	R\$ 2.017,83	R\$ 2.068,28	R\$ 2.119,98	R\$ 2.172,98	R\$ 2.227,31
V	R\$ 1.782,41	R\$ 1.826,97	R\$ 1.872,64	R\$ 1.919,46	R\$ 1.967,44	R\$ 2.016,63	R\$ 2.067,04	R\$ 2.118,72	R\$ 2.171,69	R\$ 2.225,98	R\$ 2.281,63	R\$ 2.338,67

Grupo: 12

CARGOS: VIGILANCIA SÓCIO- ASSISTENCIAL

Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.300,00	R\$ 1.332,50	R\$ 1.365,81	R\$ 1.399,96	R\$ 1.434,96	R\$ 1.470,83	R\$ 1.507,60	R\$ 1.545,29	R\$ 1.583,92	R\$ 1.623,52	R\$ 1.664,11	R\$ 1.705,71
II	R\$ 1.365,00	R\$ 1.399,13	R\$ 1.434,10	R\$ 1.469,96	R\$ 1.506,70	R\$ 1.544,37	R\$ 1.582,98	R\$ 1.622,56	R\$ 1.663,12	R\$ 1.704,70	R\$ 1.747,32	R\$ 1.791,00
III	R\$ 1.433,25	R\$ 1.469,08	R\$ 1.505,81	R\$ 1.543,45	R\$ 1.582,04	R\$ 1.621,59	R\$ 1.662,13	R\$ 1.703,68	R\$ 1.746,28	R\$ 1.789,93	R\$ 1.834,68	R\$ 1.880,55
IV	R\$ 1.504,91	R\$ 1.542,54	R\$ 1.581,10	R\$ 1.620,63	R\$ 1.661,14	R\$ 1.702,67	R\$ 1.745,24	R\$ 1.788,87	R\$ 1.833,59	R\$ 1.879,43	R\$ 1.926,42	R\$ 1.974,58
V	R\$ 1.580,16	R\$ 1.619,66	R\$ 1.660,15	R\$ 1.701,66	R\$ 1.744,20	R\$ 1.787,80	R\$ 1.832,50	R\$ 1.878,31	R\$ 1.925,27	R\$ 1.973,40	R\$ 2.022,74	R\$ 2.073,30



Grupo: 14												
CARGOS : BIBLIOTECÁRIO												
CLASSE												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 1.466,39	R\$ 1.503,05	R\$ 1.540,63	R\$ 1.579,14	R\$ 1.618,62	R\$ 1.659,09	R\$ 1.700,56	R\$ 1.743,08	R\$ 1.786,65	R\$ 1.831,32	R\$ 1.877,10	R\$ 1.924,03
II	R\$ 1.539,71	R\$ 1.578,20	R\$ 1.617,66	R\$ 1.658,10	R\$ 1.699,55	R\$ 1.742,04	R\$ 1.785,59	R\$ 1.830,23	R\$ 1.875,99	R\$ 1.922,89	R\$ 1.970,96	R\$ 2.020,23
III	R\$ 1.616,69	R\$ 1.657,11	R\$ 1.698,54	R\$ 1.741,00	R\$ 1.784,53	R\$ 1.829,14	R\$ 1.874,87	R\$ 1.921,74	R\$ 1.969,79	R\$ 2.019,03	R\$ 2.069,51	R\$ 2.121,24
IV	R\$ 1.697,53	R\$ 1.739,97	R\$ 1.783,47	R\$ 1.828,05	R\$ 1.873,76	R\$ 1.920,60	R\$ 1.968,61	R\$ 2.017,83	R\$ 2.068,28	R\$ 2.119,98	R\$ 2.172,98	R\$ 2.227,31
V	R\$ 1.782,41	R\$ 1.826,97	R\$ 1.872,64	R\$ 1.919,46	R\$ 1.967,44	R\$ 2.016,63	R\$ 2.067,04	R\$ 2.118,72	R\$ 2.171,69	R\$ 2.225,98	R\$ 2.281,63	R\$ 2.338,67

Grupo: 15												
CARGOS: ASSISTENTE SOCIAL												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 2.100,00	R\$ 2.152,50	R\$ 2.206,31	R\$ 2.261,47	R\$ 2.318,01	R\$ 2.375,96	R\$ 2.435,36	R\$ 2.496,24	R\$ 2.558,65	R\$ 2.622,61	R\$ 2.688,18	R\$ 2.755,38
II	R\$ 2.205,00	R\$ 2.260,13	R\$ 2.316,63	R\$ 2.374,54	R\$ 2.433,91	R\$ 2.494,76	R\$ 2.557,12	R\$ 2.621,05	R\$ 2.686,58	R\$ 2.753,74	R\$ 2.822,59	R\$ 2.893,15
III	R\$ 2.315,25	R\$ 2.373,13	R\$ 2.432,46	R\$ 2.493,27	R\$ 2.555,60	R\$ 2.619,49	R\$ 2.684,98	R\$ 2.752,10	R\$ 2.820,91	R\$ 2.891,43	R\$ 2.963,72	R\$ 3.037,81
IV	R\$ 2.431,01	R\$ 2.491,79	R\$ 2.554,08	R\$ 2.617,93	R\$ 2.683,38	R\$ 2.750,47	R\$ 2.819,23	R\$ 2.889,71	R\$ 2.961,95	R\$ 3.036,00	R\$ 3.111,90	R\$ 3.189,70
V	R\$ 2.552,56	R\$ 2.616,38	R\$ 2.681,79	R\$ 2.748,83	R\$ 2.817,55	R\$ 2.887,99	R\$ 2.960,19	R\$ 3.034,20	R\$ 3.110,05	R\$ 3.187,80	R\$ 3.267,50	R\$ 3.349,18

Grupo: 16												
CARGOS: PSICÓLOGO												
Nível	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	R\$ 2.550,24	R\$ 2.614,00	R\$ 2.679,35	R\$ 2.746,33	R\$ 2.814,99	R\$ 2.885,36	R\$ 2.957,50	R\$ 3.031,43	R\$ 3.107,22	R\$ 3.184,90	R\$ 3.264,52	R\$ 3.346,14
II	R\$ 2.677,75	R\$ 2.744,70	R\$ 2.813,31	R\$ 2.883,65	R\$ 2.955,74	R\$ 3.029,63	R\$ 3.105,37	R\$ 3.183,01	R\$ 3.262,58	R\$ 3.344,15	R\$ 3.427,75	R\$ 3.513,44
III	R\$ 2.811,64	R\$ 2.881,93	R\$ 2.953,98	R\$ 3.027,83	R\$ 3.103,52	R\$ 3.181,11	R\$ 3.260,64	R\$ 3.342,16	R\$ 3.425,71	R\$ 3.511,35	R\$ 3.599,14	R\$ 3.689,11
IV	R\$ 2.952,22	R\$ 3.026,03	R\$ 3.101,68	R\$ 3.179,22	R\$ 3.258,70	R\$ 3.340,17	R\$ 3.423,67	R\$ 3.509,26	R\$ 3.597,00	R\$ 3.686,92	R\$ 3.779,09	R\$ 3.873,57
V	R\$ 3.099,83	R\$ 3.177,33	R\$ 3.256,76	R\$ 3.338,18	R\$ 3.421,64	R\$ 3.507,18	R\$ 3.594,86	R\$ 3.684,73	R\$ 3.776,85	R\$ 3.871,27	R\$ 3.968,05	R\$ 4.067,25