



PROPOSTA DE REESTRUTURAÇÃO DO PCCS DA ESPECIALIDADE GESTÃO PÚBLICA







Conteúdo

CAPÍTULO I	3
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES	3
CAPÍTULO II	4
DOS CONCEITOS	4
CAPÍTULO III	5
DO QUADRO DE PESSOAL	5
CAPÍTULO IV	5
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)	5
CAPÍTULO V	7
DO INGRESSO NA CARREIRA	7
CAPÍTULO VI	7
DA JORNADA DE TRABALHO	7
CAPÍTULO VII	8
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	8
CAPÍTULO VIII	9
DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO	9
SEÇÃO I	10
DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO	10
SEÇÃO II	11
DA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO	11
SEÇÃO III	11
DA PROMOÇÃO	11
CAPÍTULO IX	12
DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO	12
CAPÍTULO X	13
DA REMUNERAÇÃO	13
CAPÍTULO XI	14
	1



DAS MATRIZES SALARIAIS	14
CAPÍTULO XII	15
DO ENQUADRAMENTO	15
CAPÍTULO XIII	16
DAS DISPOSICOES FINAIS	16
ANEXO I	21
PARTE PERMANENTE DE PROVIMENTO EFETIVO	21
PARTE ESPECIAL	22
QUADRO DE CARGOS/FUNÇÕES EXTINTOS QUANDO VAGAREM	22
ANEXO II	23
TABELA DE CONVERSAO DA ESTRUTURA E NOMENCLATURA DE CARGOS/FUNÇÕES.....	23
ANEXO III	24
DESCRIÇÃO DOS CARGOS.....	24
ANEXO IV	25
TABELA PARA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO	25
ANEXO V	26
TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO	26
ANEXO VI	27
I – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - A.....	27
II – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – B.....	28
III – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – C.....	29
IV – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO –D	30
IV – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – B	31
ENQUADRAMENTO ESPECIAL – ART. 39	31
ANEXO VII	32
TABELA DE ENQUADRAMENTO NA MATRIZ SALARIAL, POR TEMPO DE SERVICO E QUALIFICAÇÃO	32



LEI COMPLEMENTAR Nº _____, DE ____ DE _____ DE 2022.

Institui o novo Plano de Cargos, Carreiras e Salários (PCCS) do Município de Fortaleza para os servidores do ambiente de especialidade Gestão Pública.

FACO SABER QUE A CAMARA MUNICIPAL DE FORTALEZA APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI COMPLEMENTAR:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º — Fica aprovado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Fortaleza para os servidores do ambiente de especialidade Gestão Pública, obedecendo as diretrizes estabelecidas nesta Lei Complementar.

Art. 2º — O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS tem como princípios e diretrizes:

I — investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada a aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, e garantia do desenvolvimento profissional no cargo, através dos instrumentos previstos nesta Lei Complementar;

II — estímulo a oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários a demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

III — organização dos cargos públicos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento organizacional do Município de Fortaleza.

CAPÍTULO II

DOS CONCEITOS

Art. 3º — Para todos os efeitos desta Lei Complementar, aplicam-se os seguintes conceitos:

I — Plano de Cargos, Carreiras e Salários: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional dos servidores do Município de Fortaleza para o ambiente de especialidade Gestão Pública, constituindo-se em instrumento de gestão de pessoas;

II — Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões de vencimento;

III — Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público de provas ou provas e títulos, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto a natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

IV — Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades estabelecidas para um servidor. Para este plano, a função tem a característica de ser extinta ao vagar;

V — Grupo Ocupacional: agrupamento de cargos e funções distintos, mas com atividades profissionais afins ou que guardam relação entre si pela natureza, complexidade, escolaridade e objetivos finais a serem alcançados;

VI — Nível de Classificação: conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, classificados a partir dos requisitos de escolaridade;

VII — Classe: divisão básica da carreira;

VIII — Referência: posição do servidor na escala de vencimento da respectiva classe.

CAPÍTULO III

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º — O quadro de pessoal do ambiente Gestão Pública fica composto por 2 (duas) partes, sendo elas a Parte Permanente, constituída de Cargos de Provimento Efetivo e a Parte Especial, constituída de Cargos e Funções Extintas quando vagarem, descritos no Anexo I desta Lei Complementar.

CAPÍTULO IV

DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS (PCCS)

Art. 5º — O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS de que trata esta Lei Complementar fica organizado em carreira, cargos e funções extintas quando vagar, estruturados em 3 (três) grupos ocupacionais, 4 (quatro) níveis de classificação, 6 (seis) classes, sendo 6 (seis) referências para cada classe.

§ 1º — A distribuição dos cargos e funções deverá obedecer a nova estrutura, conforme Anexo II.

§ 2º — Os cargos e funções estão distribuídos conforme os seguintes grupos ocupacionais, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:

a) Operacional: compreende os cargos/funções inerentes às atividades de reduzida complexidade, caracterizada pela assistência operacional, para cujo provimento será necessária a formação do ensino fundamental;

b) tático: compreende os cargos/funções inerentes as atividades de média complexidade no suporte das atividades estratégicas, exigindo-se conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, para cujo exercício do cargo será necessária

formação do ensino médio, técnico ou equivalente, quando se tratar de atividade profissional habilitada;

c) estratégico: compreende os cargos e funções inerentes as atividades de alta complexidade, para cujo provimento é exigido formação em curso superior. Tem atuação voltada para os fins da instituição e sua otimização.

Art. 6º — A mudança de denominação dos cargos/funções a que se refere o Anexo II desta Lei Complementar não representa, para qualquer efeito legal, inclusive para efeito de aposentadoria, descontinuidade em relação a carreira, ao cargo/função e as atribuições atuais desenvolvidas pelos seus titulares.

Art.7º — O Plano de Cargos, Carreiras e Salários – PCCS estabelece, ainda, as novas regras para:

- I — ingresso na carreira;
- II — jornada de trabalho;
- III — avaliação de desempenho;
- IV — formas de desenvolvimento;
- V — incentivo de titulação;
- VI — remuneração;
- VII — matriz salarial;

VIII — enquadramento;

IX — disposições finais.

CAPÍTULO V

DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º — O ingresso nos cargos de provimento efetivo de Técnico de Gestão Pública e Analista de Gestão Pública dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei no 6.794, de 27 de dezembro de 1990 e suas alterações posteriores), a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global do quadro de pessoal, bem como a respectiva previsão orçamentaria.

Parágrafo Único — Os requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos do Município de Fortaleza, para o ambiente de especialidade Gestão Pública, são os previstos no Anexo III desta Lei Complementar.

Art. 9º — O provimento dos cargos a que se refere o art. 8º dar-se-á sempre na referência inicial, da primeira classe, da matriz salarial.

Art. 10 — Compete a Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão (SEPOG) tomar as providências para a integração do servidor admitido, por meio de treinamento introdutório, de caráter obrigatório, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, direitos e deveres, formas de desenvolvimento na carreira.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11 — A jornada de trabalho dos servidores integrantes do PCCS de que trata esta Lei Complementar fica estabelecida em 240 (duzentas e quarenta) horas mensais, correspondentes a 40 (quarenta) horas semanais, efetivamente trabalhadas.

§ 1º — Os atuais servidores permanecerão submetidos às suas respectivas jornadas de trabalho.

§ 2º — O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento básico do servidor, conforme matrizes salariais constantes no Anexo VI.

Art. 12 – Os servidores com jornadas de trabalho de 120 (cento e vinte) e 180 (cento e oitenta) horas mensais poderão, quando da vigência desta lei, optar pela migração, em caráter definitivo, para a jornada de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais.

Parágrafo Único — O servidor deverá manifestar através de termo de opção, no prazo de até 60 (sessenta) dias, a contar da data do enquadramento neste plano, o interesse em migrar para a jornada de 240 (duzentas e quarenta) horas mensais.

CAPÍTULO VII

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13 — A avaliação de desempenho consiste em um processo sistemático e contínuo de acompanhamento de aferição do desempenho do servidor, tendo como objetivos:

- I — identificar pontos fortes e oportunidades de melhoria no desempenho dos servidores, visando a implementação de ações adequadas;
- II — dotar os gestores de uma ferramenta que possibilite o gerenciamento e o desenvolvimento de suas equipes;
- III — promover a comunicação e interação entre os gestores e demais servidores com relação aos resultados esperados, permitindo o acompanhamento do desempenho;

IV — garantir o desenvolvimento do servidor na carreira e auxiliar na identificação da necessidade de capacitação e seu aperfeiçoamento profissional;

V — orientar a política de gestão de pessoas do ambiente de especialidade Gestão Pública;

VI — subsidiar a avaliação do estágio probatório;

VII — elevar o comprometimento dos gestores e servidores.

Parágrafo Único — A avaliação referida no caput deste artigo vigorará 12 (doze) meses a contar da data de publicação desta Lei.

Art. 14 — O processo de avaliação de desempenho será realizado anualmente, compreendendo o interstício de janeiro a dezembro.

Art. 15 — Os procedimentos e os instrumentos operacionais para execução do processo de avaliação de desempenho serão regulamentados por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, que deverá ser publicado em até 180 (cento e oitenta) dias após a vigência desta lei.

CAPÍTULO VIII

DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

Art. 16 — O desenvolvimento do servidor na carreira dar-se-á por progressão e por promoção, utilizando-se os critérios de qualificação e de tempo de serviço.

§ 1º — A progressão consiste no deslocamento do servidor de uma referência para outra imediatamente superior, dentro da mesma classe a que pertença, observando-se o interstício de 3% (três por cento) entre uma referência e outra, observados os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

§ 2º — A promoção consiste no deslocamento do servidor da última referência da classe a que pertença para a primeira referência da classe seguinte, considerando-se o interstício de 5% (cinco por cento), observados os critérios estabelecidos nesta Lei Complementar.

Art. 17 – Não farão jus aos deslocamentos mencionados neste Capítulo os servidores que incorrerem nas seguintes hipóteses:

I — possuir mais de 5 (cinco) faltas não justificadas durante o período de 12 (doze) meses que antecedem a progressão/promoção;

II — ter sido penalizado por processo administrativo disciplinar no período entre uma progressão/promoção e outra, garantido o direito de ampla defesa e o contraditório;

III — não cumprimento do estágio probatório.

SEÇÃO I

DA PROGRESSÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Art. 18 — A progressão por tempo de serviço ocorrerá a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício, a contar da data do enquadramento dos servidores neste plano, cumpridas as condições dispostas no art. 17.

§ 1º — A primeira progressão ocorrerá 12 (doze) meses após o cumprimento do estágio probatório;

§ 2º — Para os servidores em efetivo exercício na data da publicação desta Lei Complementar, a primeira Progressão ocorrerá 12 (doze) meses após o enquadramento neste PCCS.

Art. 19 — A progressão por tempo de serviço levará em consideração o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Fortaleza no cargo/função, salvo os casos de

afastamentos previstos no art. 45 da Lei no 6.794/90, bem como as demais exceções previstas em Lei.

SEÇÃO II

DA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO

Art. 20 — A progressão por qualificação ocorrerá a cada 12 (doze) meses de efetivo exercício mediante obtenção pelo servidor de certificação em cursos, congressos, seminários e afins, compatíveis com o cargo/função ocupado em carga horária mínima exigida, nos termos constantes no Anexo IV e cumpridas as condições dispostas no art. 17 desta Lei Complementar.

§ 1º — Para efeito de progressão por qualificação, será permitida a soma de carga horária obtida em cursos ou eventos correlatos, concluídos nos 12 (doze) meses a contar da progressão por tempo de serviço anterior, desde que mantenha o foco na área de atuação.

§ 2º — Caso o servidor não tenha sido beneficiado com a progressão por qualificação conforme § 1º, poderá apresentar os certificados de cursos, congressos, seminários e afins concluídos nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

§ 3º — A carga horária mínima para cada curso, congressos, seminários e afins será de 20 (vinte) horas.

SEÇÃO III

DA PROMOÇÃO

Art. 21 — São requisitos para a concessão da promoção:

I — certificação em cursos, congressos, seminários e afins, respeitada a carga horária mínima conforme Anexo IV desta Lei Complementar;

II — interstício de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias na referência;

III — obtenção de, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) do percentual atribuído na última Avaliação de Desempenho a qual fora submetido;

CAPÍTULO IX

DO INCENTIVO DE TITULAÇÃO

Art. 22 — A qualificação dos servidores de que trata esta Lei Complementar, bem como a melhoria da qualidade de serviços por eles executados, será estimulada através da concessão do Incentivo de Titulação.

Art. 23 — O Incentivo de Titulação será concedido ao servidor que obtiver certificado ou título em curso que mantenha correlação direta com o cargo ao qual pertença.

§ 1º — Serão considerados apenas os títulos e/ou certificados relativos ao grau de educação formal que exceda ao exigido pelo cargo, conforme o Anexo V;

§ 2º — Os cursos de graduação e pós-graduação (Lato sensu) para fins de concessão do Incentivo de Titulação deverão ser reconhecidos pelo Ministério da Educação;

§ 3º — Para todos os efeitos de concessão deste benefício, os títulos ou certificados obtidos só poderão ser apresentados uma única vez;

§ 4º — Os percentuais de Incentivo de Titulação não são cumuláveis entre si;

§ 5º — Portaria do Secretário Municipal do Planejamento, Orçamento e Gestão definirá os critérios de correlação direta entre o título apresentado pelo servidor e o cargo exercido;

§ 6º — Para os servidores que obtiverem o segundo título de tecnólogo, sequencial, graduação, especialização, mestrado ou doutorado, nas áreas

correlatas às atividades do ambiente de especialidade Gestão Pública, será permitida a apresentação do segundo título, uma única vez na classe, para efeito de deslocamento de uma referência salarial para a subsequente, dentro da classe a que pertença o servidor;

§ 7º — Para efeito de deslocamento de que trata o § 6º deste artigo, o servidor só poderá apresentar o título, após 2 anos a partir do enquadramento deste PCCS;

§ 8º — O Incentivo de Titulação a ser percebido pelo servidor será incorporado aos vencimentos do cargo efetivo, desde que o período de percepção do benefício no exercido cargo seja igual ou superior a 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 84 (oitenta e quatro) meses intercalados.

Art. 24 — O Incentivo de Titulação de que trata a presente Lei será calculado sobre o vencimento básico da referência em que se encontra o servidor.

CAPÍTULO X

DA REMUNERAÇÃO

Art. 25 — A composição da remuneração dos servidores abrangidos por este PCCS dar-se-á da seguinte forma:

I — vencimento básico;

II — Incentivo de Titulação;

III — vantagens pecuniárias previstas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Fortaleza (Lei no 6.794/90 e suas alterações posteriores) e em legislação específica, excetuando o adicional por tempo de serviço para os servidores que ingressarem no serviço público após a publicação desta lei, conforme parágrafo 2º do art. 53 da lei complementar nº 298 de 26 de abril de 2021.

Art. 26 — O vencimento básico corresponde ao valor estabelecido para a referência da classe ocupada pelo servidor, de acordo com seu enquadramento na respectiva matriz salarial.

Art. 27 — As matrizes salariais com os respectivos padrões de vencimento encontram-se definidas no Anexo VI deste plano.

CAPÍTULO XI

DAS MATRIZES SALARIAIS

Art. 28 — As matrizes salariais dos cargos e funções definidos nesta Lei Complementar tem a seguinte composição:

I — 6 (seis) classes;

II — 6 (seis) referências para cada classe.

§ 1º — O nível de classificação, que compreende um conjunto de cargos/funções de mesma hierarquia, é estruturado sob os requisitos de escolaridade da seguinte forma:

I — Nível de Classificação A: ensino fundamental;

II — Nível de Classificação B: ensino médio;

III — Nível de Classificação C: ensino médio profissionalizante ou técnico;

IV — Nível de Classificação D: curso completo de graduação, com registro profissional, quando a lei assim o exigir.

§ 2º - A diferença percentual entre as referências é de 3% (três por cento), e entre uma classe e outra, 5% (cinco por cento).

CAPÍTULO XII

DO ENQUADRAMENTO

Art. 29 — O enquadramento do servidor no PCCS dar-se-á no grupo ocupacional, no nível de classificação na classe e no cargo/função correspondente a sua situação funcional quando da vigência desta Lei Complementar, considerando o tempo de serviço no cargo/função e sua referência atual em razão das progressões obtidas através de qualificação.

§ 1º — Não serão considerados na apuração de tempo de serviço para fins de enquadramento a que se refere o caput deste artigo o período referente a afastamentos não remunerados, férias e licença-prêmio não gozadas e contadas em dobro ou qualquer outro tipo de averbação, exceto o tempo de serviço prestado por portaria na Prefeitura Municipal de Fortaleza;

§ 2º — Para efeito de enquadramento deverá ser utilizada a Tabela constante no Anexo VII.

Art. 30 — Fica garantida a concessão de Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) ao servidor que porventura venha a sofrer decréscimo no seu vencimento base em razão da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários instituído por esta Lei Complementar.

§ 1º — O valor do vencimento base a ser considerado para os cálculos da Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) será o do mês do enquadramento;

§ 2º — A Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) de que trata o caput deste artigo será reajustada na mesma data e com o mesmo índice de revisão geral anual concedido aos servidores públicos do Município de Fortaleza;

§ 3º — Sobre os valores pagos a título de Vantagem Pessoal Reajustável (VPR) incidirá contribuição previdenciária destinada ao Regime Próprio de Previdência Social.

Art. 31 — O enquadramento dos servidores ativos e aposentados será feito no prazo de até 60 (sessenta) dias da publicação desta Lei.

Parágrafo Único — Os servidores que não desejarem permanecer neste Plano deverão declarar, expressamente, no prazo de até 120 (cento e vinte) dias, a contar da data da publicação desta Lei.

CAPÍTULO XIII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32 — O servidor que se julgar prejudicado quando do seu enquadramento neste PCCS poderá requerer reavaliação junto à Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão – SEPOG, até 90 (noventa) dias após a publicação do Quadro Discriminativo de Enquadramento no Diário Oficial do Município (DOM), ressalvando os casos excepcionais que venham a ocorrer a critério da administração.

Art. 33 — Este plano obedece, exclusivamente, às normas estabelecidas nesta Lei, não prevalecendo, para nenhum efeito, as normas definidas em planos, reclassificações e enquadramentos anteriores.

Art. 34 — Fica assegurado, para contagem de tempo de serviço para aposentadoria, o tempo de serviço reconhecido através de portarias, para os servidores abrangidos por este plano.

Art. 35 — Para o servidor enquadrado no último padrão de vencimento da matriz salarial, e que ainda tenha direito de ascender na carreira, fica garantido o pagamento dos percentuais estabelecidos para futuras progressões e promoções, desde que cumpra os critérios estabelecidos nesta lei.

Art. 36 — Fica alterado o percentual da Gratificação de Exercício de Atividade Administrativa (GEAD), para o valor de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento básico.

§1º — Aos servidores que recebem a Gratificação de Exercício de Atividade Administrativa (GEAD), equivalente a 10% (dez por cento), calculada sobre o vencimento básico, há mais de 5 (cinco) anos ininterruptos e que já preencheram os requisitos para aposentadoria voluntária ou que implementarem os requisitos em até 3 (três) anos, fica assegurado o direito à incorporação da GEAD aos vencimentos do cargo efetivo, a partir da publicação desta lei.

§ 2º - A gratificação de que trata o caput deste artigo fica estendida aos aposentados e pensionistas com direito à paridade.

Art. 37 — Fica criada a Gratificação de Exercício de Atividades de Suporte Educacional (GEASE), no percentual de 40% (quarenta por cento) devida aos Técnicos de Gestão Pública lotados e em efetivo exercício na Sede da Secretaria Municipal de Educação – SME, Distritos Educacionais, Unidades Escolares e Creches.

Art. 38 — Os servidores que estiverem no exercício dos cargos do Grupo Ocupacional Tático, Nível de Classificação B, que já concluíram ou venham a concluir, no prazo de 18 (dezoito) meses a contar da data da publicação desta Lei Complementar, o curso de técnico de secretariado escolar e/ou outros cursos técnicos correlatos à área de Gestão Pública, serão enquadrados na tabela especial disposta no Anexo VI, a partir da vigência desta lei.

§ 1º — Aos servidores que já concluíram os cursos constantes no caput deste artigo fica assegurado o enquadramento de imediato. Os demais servidores serão enquadrados na tabela especial à medida que apresentarem o certificado de conclusão do curso;

§ 2º — Respeitado o princípio constitucional da não transformação de cargos, o servidor permanecerá no cargo atualmente ocupado, sendo o referido enquadramento apenas um ajuste financeiro concedido em razão da melhoria de sua qualificação profissional;

§ 3º — O enquadramento na referida tabela salarial especial obedecerá às regras definidas no Capítulo XII (“Do Enquadramento”) desta Lei;

§ 4º — Asseguram-se aos servidores abrangidos por este artigo todos os direitos constantes deste plano, bem como os futuros reajustes vencimentais e os demais benefícios que porventura venham a ser instituídos em decorrência da modificação deste plano e que digam respeito ao cargo ocupado pelo servidor;

§ 5º — Garante-se ao servidor enquadrado na conformidade do que dispõe este artigo e seus parágrafos o direito de percepção do incentivo de titulação do nível de classificação C;

§ 6º — A tabela salarial especial do Anexo VI somente se aplica aos servidores nela especificamente enquadrados e deverá ser extinta quando os cargos ocupados pelos referidos servidores vagarem.

Art. 39 – Ficam incorporadas ao vencimento base as seguintes verbas:

- I – Diferença de ajuste PCCS;
- II – Diferença de ajuste PCCS REMFIX;
- III – DAP Complementar VB;
- IV – DAP Art. 43;
- V – Vantagem Pessoal.

Art. 40 – Fica assegurada a revisão deste Plano de Cargos, Carreiras e Salários a cada 5 (cinco) anos;

Art. 41 — Será instituída uma Comissão Setorial Paritária composta por representantes da Secretaria de Planejamento, Orçamento e Gestão - SEPOG, Secretaria de Governo – SEGOV, representação da Bancada dos Trabalhadores indicada pela entidade sindical representativa, para o acompanhamento e desenvolvimento deste PCCS;

Parágrafo Único — a comissão de que trata o caput será composta por 8 (oito) membros, sendo 4 (quatro) representantes da bancada do governo e 4 (quatro) representantes da bancada dos trabalhadores, sendo quatro titulares e quatro suplentes.

Art. 42 — Aos servidores do ambiente de especialidade Gestão Pública que se aposentaram com direito a paridade serão asseguradas as vantagens decorrentes da aplicação desta Lei:

I — nova classificação do vencimento básico na matriz salarial hierárquica, para fins de enquadramento;

II — todas as vantagens financeiras incidentes sobre o novo vencimento básico.

Art. 43 – Os servidores do ambiente de especialidade Gestão Pública que implementarem os requisitos para aposentadoria voluntária, e que optarem por permanecer em atividade, terão direito, além do abono de permanência, previsto no artigo nº 44 da LC nº 298, de 26 de abril de 2021, aos percentuais correspondentes à progressão e à promoção, desde que cumpram os critérios estabelecidos nesta Lei.

Parágrafo Único — Para o servidor do ambiente especialidade Gestão Pública de que trata o caput deste artigo que se encontrar na última referência da última classe da carreira, desde que cumpra os critérios estabelecidos nesta Lei, fica assegurada a progressão a cada 12 (doze) meses, com um acréscimo de 3% (três por cento) e a promoção a cada 04 (quatro) anos com um acréscimo de 5% (cinco por cento), ambas sobre o vencimento base.

Art. 44 — Para o servidor do ambiente especialidade Gestão Pública que se encontre na última referência da última classe da carreira e não tenha cumprido os critérios para aposentadoria, ficará assegurado a progressão a cada 12 (doze) meses, com percentual de 3% (três por cento) e a cada 06 (seis) anos o percentual de 5% (cinco por cento), desde que cumpra os critérios exigidos para a progressão/promoção, até completar os requisitos da aposentadoria voluntaria ou compulsória, a critério do servidor.

Art. 45 — Aos servidores que não optarem pelo gozo da licença-prêmio, fica assegurado o pagamento em pecúnia, a partir da vigência desta lei.

Art. 46 — As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias de cada órgão, podendo ser suplementadas em caso de insuficiência pelo Tesouro Municipal.

Art. 47 — Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogadas todas as disposições em contrário com efeitos financeiros a partir de janeiro de 2022.

ANEXO I

PARTE PERMANENTE DE PROVIMENTO EFETIVO

QUADRO DE CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL	CARGO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	ESPECIALIDADE	QUANTITATIVO
TÁTICO	TÉCNICO DE GESTÃO PÚBLICA	B	ADMINISTRATIVO	1.500
		C	CONTABILIDADE	
			DESENHISTA/CADISTA	
			EDIFICAÇÕES	
			ESTRADAS	
			GEOPROCESSAMENTO	
PERMACULTURA				
ESTRATÉGICO	ANALISTA DE GESTÃO PÚBLICA	D	ADMINISTRAÇÃO	750
			ADMINISTRATIVO	
			ARQUITETURA E URBANISMO	
			BIOLOGIA	
			CONTÁBEIS	
			ECONOMIA	
			ENGENHARIA AGRÔNOMA	
			ENGENHARIA CIVIL	
			ENGENHARIA DE PESCA	
			ENGENHARIA ELÉTRICA	
			ENGENHARIA FLORESTAL	
			CONTÁBEIS	
			ECONOMIA	
GEOLOGIA				
SOCIOLOGIA				

PARTE ESPECIAL

QUADRO DE CARGOS/FUNÇÕES EXTINTOS QUANDO VAGAREM

CARGO	QUANTIDADE	CARGO	QUANTIDADE
AG. SERV. JURÍDICO	8	INSTRUTOR DE ARTES E OFÍCIOS	3
AGENTE AUX. SERV. JURÍDICO	2	INSTRUTOR DE ESPORTES	15
ASSISTENTE OPERAÇÕES	3	JORNALISTA	3
AUXILIAR DE TOPOGRAFO	1	MECÂNICO MAQ. E VEÍCULOS	2
AUXILIAR ENGENHARIA	1	MERENDEIRA	1
AUXILIAR SERV GERAIS	183	MOTORISTA	36
BIBLIOTECÁRIO	2	MÚSICO	4
CALCETEIRO	3	OFICIAL MANUTENÇÃO	7
COORDENADOR DE EQUIPE DE CAMPO	1	OPERADOR DE COMPUTADOR	2
DATILÓGRAFO	10	OPERADOR DE MÁQUINAS	3
DESENHISTA	2	RADIALISTA	1
DIAGRAMADOR	1	TÉCNICO DE MANUTENÇÃO	1
DIGITADOR	2	TELEFONISTA	1
ENGENHEIRO OPERACIONAL	1	TORNEIRO MECÂNICO	1
ENGENHEIRO QUÍMICO	1	VIGIA	29
GRÁFICO	1		
TOTAL			331

ANEXO II

TABELA DE CONVERSAO DA ESTRUTURA E NOMENCLATURA DE
CARGOS/FUNÇÕES

ESTRUTURA ATUAL			NOVA ESTRUTURA			
GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO/FUNÇÃO	GRUPO OCUPACIONAL	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CARGO/FUNÇÃO	ESPECIALIDADE
ESTRATÉGICO	D	ADVOGADO	ESTRATÉGICO	D	ANALISTA DE GESTÃO PÚBLICA	DIREITO
		ADMINISTRADOR				ADMINISTRAÇÃO
		ARQUITETO				ARQUITETURA E URBANISMO
		CONTADOR				CONTÁBEIS
		ECONOMISTA				ECONOMIA
		ENGENHEIRO AGRÔNOMO				ENGENHARIA AGRÔNOMA
		ENGENHEIRO CIVIL				ENGENHARIA CIVIL
		ENGENHEIRO DE PESCA				ENGENHARIA DE PESCA
		ENGENHEIRO ELÉTRICO				ENGENHARIA ELÉTRICA
		GEÓLOGO				GEOLOGIA
		SOCIOLOGO				SOCIOLOGIA
		TÁTICO				C
TÉCNICO EM ESTRADA	ESTRADAS					
B	AGENTE ADMINISTRATIVO		B	TÉCNICO DE GESTÃO PÚBLICA	ADMINISTRATIVO	
	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO					
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO					

ANEXO III

DESCRIÇÃO DOS CARGOS

GRUPO OCUPACIONAL: ESTRATÉGICO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO: D
1. CARGO: ANALISTA DE GESTÃO PÚBLICA	2. REQUISITOS DE ESCOLARIDADE: Ensino Superior a nível de graduação, de acordo com as áreas de especialidade
3. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES: Desenvolver e implementar programas, projetos, processos, sistemas, produtos e serviços para o Poder Executivo Municipal, cujas soluções implicam níveis elevados de complexidades, articulação e tecnicidade e que possam contribuir para a governabilidade e sustentabilidade da administração municipal.	
4. DESCRIÇÃO DETALHADA: Mapear conhecimentos e relacionados à missão, negócio e estratégias de governo, mediante a realização de estudos e pesquisas em diversas áreas de conhecimento de interesse da instituição, tais como: planejamento, gestão de pessoas, modernização administrativa, gestão de material e patrimônio, auditoria administrativa e dos sistemas estruturantes do Município; Disseminar o conhecimento produzido dentro da instituição; Criar estratégias de retenção do conhecimento dentro da instituição; Monitorar o processo de construção do conhecimento organizacional; Analisar processo e emitir pareceres com fins de orientar o processo de tomada de decisões; Elaborar pareceres, relatórios, planos, projetos e outros que se exija a aplicação de conhecimentos inerentes à sua área de especialização; Planejar, organizar, dirigir e controlar sistemas, programas e projetos que envolvam recursos humanos, financeiros, materiais, patrimoniais, informacionais e estruturais de interesse do Município; Desenvolver estudos, pesquisas, análises e interpretação da legislação específica de sua área de atuação; Atuar na qualidade de instrutor de treinamento e outros eventos de igual natureza, mediante participação prévia em processo de qualificação.	

GRUPO OCUPACIONAL: TÁTICO	NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO: B e C
1. CARGO: TÉCNICO DE GESTÃO PÚBLICA	2. REQUISITOS DE ESCOLARIDADE: Ensino Médio ou Técnico Profissionalizante, de acordo com as áreas de especialidade
3. DESCRIÇÃO SUMÁRIA DAS ATRIBUIÇÕES: Dar suporte aos analistas no desenvolvimento e implementação de programas, projetos, processos, sistemas, produtos e serviços para o Poder Executivo Municipal, cujas soluções implicam níveis elevados de complexidades, articulação e tecnicidade e que possam contribuir para a governabilidade e sustentabilidade da administração municipal.	
4. DESCRIÇÃO DETALHADA: : Executar atividades que compreendem organização e execução de serviços de apoio administrativo; elaboração de documentos; orientação, coordenação e supervisão de trabalhos a serem desenvolvidos por auxiliares; utilização de sistemas informatizados; colaboração em estudos e pesquisas que tenham por objetivo melhorar o desempenho das atividades do Órgão; auxílio ao planejamento, gerenciamento, organização, coordenação, supervisão, assessoramento, estudo, pesquisa e execução de serviços administrativos e demais atividades de apoio administrativo correlatas.	

ANEXO IV

TABELA PARA PROGRESSÃO POR QUALIFICAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	CLASSES	CARGA HORÁRIA MÍNIMA EXIGIDA DE CAPACITAÇÃO
A	I	60
	II	
	III	
	IV	
	V	
	VI	
B	I	80
	II	
	III	
	IV	
	V	
	VI	
C	I	100
	II	
	III	
	IV	
	V	
	VI	
D	I	120
	II	
	III	
	IV	
	V	
	VI	

ANEXO V

TABELA DE INCENTIVO DE TITULAÇÃO

NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO	TITULAÇÃO EXIGIDA PARA O EXERCÍCIO DO CARGO	TITULAÇÃO QUE EXCEDE A EXIGÊNCIA DO CARGO	PERCENTUAIS DE INCENTIVO
A	ENSINO FUNDAMENTAL	MÉDIO COMPLETO	6%
		MÉDIO PROFISSIONALIZANTE	9%
		CURSO SUPERIOR SEQUENCIAL/TECNÓLOGO	10%
		GRADUAÇÃO	20%
B	ENSINO MÉDIO	MÉDIO PROFISSIONALIZANTE	9%
		CURSO SUPERIOR SEQUENCIAL/TECNÓLOGO	10%
		GRADUAÇÃO	20%
		ESPECIALIZAÇÃO	30%
		MESTRADO	40%
C	ENSINO TÉCNICO PROFISSIONALIZANTE	DOUTORADO	50%
		CURSO SUPERIOR SEQUENCIAL/TECNÓLOGO	10%
		GRADUAÇÃO	20%
		ESPECIALIZAÇÃO	30%
		MESTRADO	40%
D	GRADUAÇÃO	DOUTORADO	50%
		ESPECIALIZAÇÃO	30%
		MESTRADO	40%

ANEXO VI

I – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - A

a) Carga Horária: 120 horas mensais

MATRIZ NIVEL FUNDAMENTAL - 120 HS

A/120	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.000,00	R\$ 1.217,24	R\$ 1.481,67	R\$ 1.803,54	R\$ 2.195,34	R\$ 2.672,25
2	R\$ 1.030,00	R\$ 1.253,75	R\$ 1.526,12	R\$ 1.857,65	R\$ 2.261,20	R\$ 2.752,42
3	R\$ 1.060,90	R\$ 1.291,37	R\$ 1.571,90	R\$ 1.913,38	R\$ 2.329,04	R\$ 2.834,99
4	R\$ 1.092,73	R\$ 1.330,11	R\$ 1.619,06	R\$ 1.970,78	R\$ 2.398,91	R\$ 2.920,04
5	R\$ 1.125,51	R\$ 1.370,01	R\$ 1.667,63	R\$ 2.029,90	R\$ 2.470,87	R\$ 3.007,64
6	R\$ 1.159,27	R\$ 1.411,11	R\$ 1.717,66	R\$ 2.090,80	R\$ 2.545,00	R\$ 3.097,87

b) Carga Horária: 180 horas mensais

MATRIZ NIVEL FUNDAMENTAL - 180 HS

A/180	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.500,00	R\$ 1.825,86	R\$ 2.222,50	R\$ 2.705,31	R\$ 3.293,01	R\$ 4.008,38
2	R\$ 1.545,00	R\$ 1.880,63	R\$ 2.289,18	R\$ 2.786,47	R\$ 3.391,80	R\$ 4.128,63
3	R\$ 1.591,35	R\$ 1.937,05	R\$ 2.357,85	R\$ 2.870,07	R\$ 3.493,55	R\$ 4.252,49
4	R\$ 1.639,09	R\$ 1.995,16	R\$ 2.428,59	R\$ 2.956,17	R\$ 3.598,36	R\$ 4.380,06
5	R\$ 1.688,26	R\$ 2.055,02	R\$ 2.501,45	R\$ 3.044,85	R\$ 3.706,31	R\$ 4.511,46
6	R\$ 1.738,91	R\$ 2.116,67	R\$ 2.576,49	R\$ 3.136,20	R\$ 3.817,50	R\$ 4.646,81

c) Carga Horária: 240 horas mensais

MATRIZ NIVEL FUNDAMENTAL - 240 HS

A/240	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 2.000,00	R\$ 2.434,48	R\$ 2.963,34	R\$ 3.607,08	R\$ 4.390,68	R\$ 5.344,50
2	R\$ 2.060,00	R\$ 2.507,51	R\$ 3.052,24	R\$ 3.715,30	R\$ 4.522,40	R\$ 5.504,84
3	R\$ 2.121,80	R\$ 2.582,74	R\$ 3.143,80	R\$ 3.826,76	R\$ 4.658,07	R\$ 5.669,98
4	R\$ 2.185,45	R\$ 2.660,22	R\$ 3.238,12	R\$ 3.941,56	R\$ 4.797,81	R\$ 5.840,08
5	R\$ 2.251,02	R\$ 2.740,02	R\$ 3.335,26	R\$ 4.059,80	R\$ 4.941,75	R\$ 6.015,28

MATRIZ NIVEL FUNDAMENTAL - 240 HS

A/240	I	II	III	IV	V	VI
6	R\$ 2.318,55	R\$ 2.822,22	R\$ 3.435,32	R\$ 4.181,60	R\$ 5.090,00	R\$ 6.195,74

II – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – B

a) Carga Horária: 120 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO - 120 HS

B/120	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.250,00	R\$ 1.521,55	R\$ 1.852,08	R\$ 2.254,43	R\$ 2.744,17	R\$ 3.340,31
2	R\$ 1.287,50	R\$ 1.567,19	R\$ 1.907,65	R\$ 2.322,06	R\$ 2.826,50	R\$ 3.440,52
3	R\$ 1.326,13	R\$ 1.614,21	R\$ 1.964,88	R\$ 2.391,72	R\$ 2.911,29	R\$ 3.543,74
4	R\$ 1.365,91	R\$ 1.662,64	R\$ 2.023,82	R\$ 2.463,47	R\$ 2.998,63	R\$ 3.650,05
5	R\$ 1.406,89	R\$ 1.712,51	R\$ 2.084,54	R\$ 2.537,38	R\$ 3.088,59	R\$ 3.759,55
6	R\$ 1.449,09	R\$ 1.763,89	R\$ 2.147,07	R\$ 2.613,50	R\$ 3.181,25	R\$ 3.872,34

b) Carga Horária: 180 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO - 180 HS

B/180	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.875,00	R\$ 2.282,32	R\$ 2.778,13	R\$ 3.381,64	R\$ 4.116,26	R\$ 5.010,47
2	R\$ 1.931,25	R\$ 2.350,79	R\$ 2.861,47	R\$ 3.483,09	R\$ 4.239,75	R\$ 5.160,78
3	R\$ 1.989,19	R\$ 2.421,31	R\$ 2.947,32	R\$ 3.587,58	R\$ 4.366,94	R\$ 5.315,61
4	R\$ 2.048,86	R\$ 2.493,95	R\$ 3.035,73	R\$ 3.695,21	R\$ 4.497,95	R\$ 5.475,07
5	R\$ 2.110,33	R\$ 2.568,77	R\$ 3.126,81	R\$ 3.806,07	R\$ 4.632,89	R\$ 5.639,33
6	R\$ 2.173,64	R\$ 2.645,84	R\$ 3.220,61	R\$ 3.920,25	R\$ 4.771,88	R\$ 5.808,51

c) Carga Horária: 240 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO - 240 HS

B/240	I	II	III	IV	V	VI
-------	---	----	-----	----	---	----

1	R\$ 2.500,00	R\$ 3.043,09	R\$ 3.704,17	R\$ 4.508,86	R\$ 5.488,35	R\$ 6.680,63
2	R\$ 2.575,00	R\$ 3.134,39	R\$ 3.815,29	R\$ 4.644,12	R\$ 5.653,00	R\$ 6.881,04
3	R\$ 2.652,25	R\$ 3.228,42	R\$ 3.929,75	R\$ 4.783,44	R\$ 5.822,59	R\$ 7.087,48
4	R\$ 2.731,82	R\$ 3.325,27	R\$ 4.047,65	R\$ 4.926,95	R\$ 5.997,27	R\$ 7.300,10
5	R\$ 2.813,77	R\$ 3.425,03	R\$ 4.169,08	R\$ 5.074,76	R\$ 6.177,18	R\$ 7.519,10
6	R\$ 2.898,19	R\$ 3.527,78	R\$ 4.294,15	R\$ 5.227,00	R\$ 6.362,50	R\$ 7.744,68

III – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – C

a) Carga Horária: 120 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO TÉCNICO - 120 HS

C/120	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.406,25	R\$ 1.711,74	R\$ 2.083,60	R\$ 2.536,23	R\$ 3.087,20	R\$ 3.757,85
2	R\$ 1.448,44	R\$ 1.763,09	R\$ 2.146,10	R\$ 2.612,32	R\$ 3.179,81	R\$ 3.870,59
3	R\$ 1.491,89	R\$ 1.815,99	R\$ 2.210,49	R\$ 2.690,69	R\$ 3.275,21	R\$ 3.986,70
4	R\$ 1.536,65	R\$ 1.870,47	R\$ 2.276,80	R\$ 2.771,41	R\$ 3.373,46	R\$ 4.106,31
5	R\$ 1.582,75	R\$ 1.926,58	R\$ 2.345,10	R\$ 2.854,55	R\$ 3.474,67	R\$ 4.229,50
6	R\$ 1.630,23	R\$ 1.984,38	R\$ 2.415,46	R\$ 2.940,19	R\$ 3.578,91	R\$ 4.356,38

b) Carga Horária: 180 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO TÉCNICO - 180 HS

C/180	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 2.109,38	R\$ 2.567,61	R\$ 3.125,39	R\$ 3.804,35	R\$ 4.630,79	R\$ 5.636,78
2	R\$ 2.172,66	R\$ 2.644,64	R\$ 3.219,15	R\$ 3.918,48	R\$ 4.769,72	R\$ 5.805,88
3	R\$ 2.237,84	R\$ 2.723,98	R\$ 3.315,73	R\$ 4.036,03	R\$ 4.912,81	R\$ 5.980,06
4	R\$ 2.304,97	R\$ 2.805,70	R\$ 3.415,20	R\$ 4.157,11	R\$ 5.060,19	R\$ 6.159,46
5	R\$ 2.374,12	R\$ 2.889,87	R\$ 3.517,66	R\$ 4.281,83	R\$ 5.212,00	R\$ 6.344,24
6	R\$ 2.445,34	R\$ 2.976,56	R\$ 3.623,19	R\$ 4.410,28	R\$ 5.368,36	R\$ 6.534,57

c) Carga Horária: 240 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO TÉCNICO - 240 HS

C/240	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 2.812,50	R\$ 3.423,48	R\$ 4.167,19	R\$ 5.072,46	R\$ 6.174,39	R\$ 7.515,70
2	R\$ 2.896,88	R\$ 3.526,19	R\$ 4.292,21	R\$ 5.224,64	R\$ 6.359,62	R\$ 7.741,17
3	R\$ 2.983,78	R\$ 3.631,97	R\$ 4.420,97	R\$ 5.381,37	R\$ 6.550,41	R\$ 7.973,41
4	R\$ 3.073,29	R\$ 3.740,93	R\$ 4.553,60	R\$ 5.542,82	R\$ 6.746,93	R\$ 8.212,61
5	R\$ 3.165,49	R\$ 3.853,16	R\$ 4.690,21	R\$ 5.709,10	R\$ 6.949,33	R\$ 8.458,99
6	R\$ 3.260,46	R\$ 3.968,75	R\$ 4.830,92	R\$ 5.880,37	R\$ 7.157,81	R\$ 8.712,76

IV – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL ESTRATÉGICO –D

a) Carga Horária: 120 horas mensais

MATRIZ NIVEL SUPERIOR - 120 HS

D/120	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.582,03	R\$ 1.925,71	R\$ 2.344,04	R\$ 2.853,26	R\$ 3.473,10	R\$ 4.227,58
2	R\$ 1.629,49	R\$ 1.983,48	R\$ 2.414,37	R\$ 2.938,86	R\$ 3.577,29	R\$ 4.354,41
3	R\$ 1.678,38	R\$ 2.042,98	R\$ 2.486,80	R\$ 3.027,02	R\$ 3.684,61	R\$ 4.485,04
4	R\$ 1.728,73	R\$ 2.104,27	R\$ 2.561,40	R\$ 3.117,83	R\$ 3.795,15	R\$ 4.619,59
5	R\$ 1.780,59	R\$ 2.167,40	R\$ 2.638,24	R\$ 3.211,37	R\$ 3.909,00	R\$ 4.758,18
6	R\$ 1.834,01	R\$ 2.232,42	R\$ 2.717,39	R\$ 3.307,71	R\$ 4.026,27	R\$ 4.900,93

b) Carga Horária: 180 horas mensais

MATRIZ NIVEL SUPERIOR - 180 HS

D/180	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 2.373,05	R\$ 2.888,56	R\$ 3.516,07	R\$ 4.279,89	R\$ 5.209,64	R\$ 6.341,37
2	R\$ 2.444,24	R\$ 2.975,22	R\$ 3.621,55	R\$ 4.408,29	R\$ 5.365,93	R\$ 6.531,62
3	R\$ 2.517,57	R\$ 3.064,48	R\$ 3.730,20	R\$ 4.540,54	R\$ 5.526,91	R\$ 6.727,56
4	R\$ 2.593,09	R\$ 3.156,41	R\$ 3.842,10	R\$ 4.676,75	R\$ 5.692,72	R\$ 6.929,39
5	R\$ 2.670,89	R\$ 3.251,10	R\$ 3.957,36	R\$ 4.817,05	R\$ 5.863,50	R\$ 7.137,27
6	R\$ 2.751,01	R\$ 3.348,64	R\$ 4.076,09	R\$ 4.961,57	R\$ 6.039,40	R\$ 7.351,39

c) Carga Horária: 240 horas mensais

MATRIZ NIVEL SUPERIOR - 240 HS

D/240	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 3.164,06	R\$ 3.851,42	R\$ 4.688,09	R\$ 5.706,52	R\$ 6.946,19	R\$ 8.455,17
2	R\$ 3.258,98	R\$ 3.966,96	R\$ 4.828,73	R\$ 5.877,72	R\$ 7.154,58	R\$ 8.708,82
3	R\$ 3.356,75	R\$ 4.085,97	R\$ 4.973,59	R\$ 6.054,05	R\$ 7.369,21	R\$ 8.970,09
4	R\$ 3.457,46	R\$ 4.208,55	R\$ 5.122,80	R\$ 6.235,67	R\$ 7.590,29	R\$ 9.239,19
5	R\$ 3.561,18	R\$ 4.334,80	R\$ 5.276,49	R\$ 6.422,74	R\$ 7.818,00	R\$ 9.516,36
6	R\$ 3.668,02	R\$ 4.464,85	R\$ 5.434,78	R\$ 6.615,42	R\$ 8.052,54	R\$ 9.801,86

IV – MATRIZES SALARIAIS, GRUPO OCUPACIONAL TÁTICO – B

ENQUADRAMENTO ESPECIAL – ART. 39

a) Carga Horária: 120 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO - 120 HS - ESPECIAL

B/120 - ESP	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.312,50	R\$ 1.597,62	R\$ 1.944,69	R\$ 2.367,15	R\$ 2.881,38	R\$ 3.507,33
2	R\$ 1.351,88	R\$ 1.645,55	R\$ 2.003,03	R\$ 2.438,16	R\$ 2.967,82	R\$ 3.612,55
3	R\$ 1.392,43	R\$ 1.694,92	R\$ 2.063,12	R\$ 2.511,31	R\$ 3.056,86	R\$ 3.720,92
4	R\$ 1.434,20	R\$ 1.745,77	R\$ 2.125,01	R\$ 2.586,65	R\$ 3.148,57	R\$ 3.832,55
5	R\$ 1.477,23	R\$ 1.798,14	R\$ 2.188,76	R\$ 2.664,25	R\$ 3.243,02	R\$ 3.947,53
6	R\$ 1.521,55	R\$ 1.852,08	R\$ 2.254,43	R\$ 2.744,17	R\$ 3.340,31	R\$ 4.065,95

b) Carga Horária: 180 horas mensais

MATRIZ NIVEL MÉDIO - 180 HS - ESPECIAL

B/180 - ESP	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 1.968,75	R\$ 2.396,44	R\$ 2.917,03	R\$ 3.550,72	R\$ 4.322,07	R\$ 5.260,99
2	R\$ 2.027,81	R\$ 2.468,33	R\$ 3.004,54	R\$ 3.657,25	R\$ 4.451,74	R\$ 5.418,82

MATRIZ NÍVEL MÉDIO - 180 HS - ESPECIAL

B/180 -ESP	I	II	III	IV	V	VI
3	R\$ 2.088,65	R\$ 2.542,38	R\$ 3.094,68	R\$ 3.766,96	R\$ 4.585,29	R\$ 5.581,39
4	R\$ 2.151,31	R\$ 2.618,65	R\$ 3.187,52	R\$ 3.879,97	R\$ 4.722,85	R\$ 5.748,83
5	R\$ 2.215,85	R\$ 2.697,21	R\$ 3.283,15	R\$ 3.996,37	R\$ 4.864,53	R\$ 5.921,29
6	R\$ 2.282,32	R\$ 2.778,13	R\$ 3.381,64	R\$ 4.116,26	R\$ 5.010,47	R\$ 6.098,93

c) Carga Horária: 240 horas mensais

MATRIZ NÍVEL MÉDIO - 240 HS - ESPECIAL

B/240 -ESP	I	II	III	IV	V	VI
1	R\$ 2.625,00	R\$ 3.195,25	R\$ 3.889,38	R\$ 4.734,30	R\$ 5.762,77	R\$ 7.014,66
2	R\$ 2.703,75	R\$ 3.291,11	R\$ 4.006,06	R\$ 4.876,33	R\$ 5.935,65	R\$ 7.225,10
3	R\$ 2.784,86	R\$ 3.389,84	R\$ 4.126,24	R\$ 5.022,62	R\$ 6.113,72	R\$ 7.441,85
4	R\$ 2.868,41	R\$ 3.491,54	R\$ 4.250,03	R\$ 5.173,30	R\$ 6.297,13	R\$ 7.665,10
5	R\$ 2.954,46	R\$ 3.596,28	R\$ 4.377,53	R\$ 5.328,49	R\$ 6.486,04	R\$ 7.895,06
6	R\$ 3.043,09	R\$ 3.704,17	R\$ 4.508,86	R\$ 5.488,35	R\$ 6.680,63	R\$ 8.131,91

ANEXO VII

TABELA DE ENQUADRAMENTO NA MATRIZ SALARIAL, POR TEMPO DE SERVIÇO E QUALIFICAÇÃO

ENQUADRAMENTO PELO TEMPO DE SERVIÇO E NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				
TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO CARGO/FUNÇÃO	REFERÊNCIA	CLASSE	CLASSES DO PCCS ____/2007	NÚMERO DE REFERÊNCIAS A SEREM ACRESCENTADAS NO ATO DO ENQUADRAMENTO
0 a 3 anos	1	I	I	+ 1
3 anos e 1 mês a 5 anos	2			
5 anos e 1 mês a 7 anos	3			
7 anos e 1 mês a 9 anos	4			
9 anos e 1 mês a 11 anos	5			
11 anos e 1 mês a 13 anos	6	II	II	+ 2
13 anos e 1 mês a 15 anos	1			
15 anos e 1 mês a 17 anos	2			
17 anos e 1 mês a 19 anos	3			
19 anos e 1 mês a 21 anos	4			
21 anos e 1 mês a 23 anos	5			
23 anos e 1 mês a 25 anos	6	III	III	+ 3
25 anos e 1 mês a 26 anos	1			
26 anos e 1 mês a 27 anos	2			



ENQUADRAMENTO PELO TEMPO DE SERVIÇO E NÍVEL DE CLASSIFICAÇÃO				
TEMPO DE EFETIVO EXERCÍCIO NO CARGO/FUNÇÃO	REFERÊNCIA	CLASSE	CLASSES DO PCCS ____/2007	NÚMERO DE REFERÊNCIAS A SEREM ACRESCENTADAS NO ATO DO ENQUADRAMENTO
27 anos e 1 mês a 28 anos	3			
28 anos e 1 mês a 29 anos	4			
29 anos e 1 mês a 30 anos	5			
30 anos e 1 mês a 31 anos	6			
31 anos e 1 mês a 32 anos	1			
32 anos e 1 mês a 33 anos	2			
33 anos e 1 mês a 34 anos	3	IV	IV	+ 4
34 anos e 1 mês a 35 anos	4			
35 anos e 1 mês a 36 anos	5			
acima de 36 anos	6			
	1			
	2			
	3	V		
	4			
	5			
	6			
	1			
	2			
	3	VI		
	4			
	5			
	6			
	1			
	2			

Antonia Nascelia Silva
Presidente do Sindifort