

**LEI COMPLEMENTAR Nº. 039**  
**De 23 de Março de 2012.**

**Súmula:** Dispõe sobre a reestruturação do Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e/ou Vencimentos dos Servidos Públicos Municipais da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Município de Douradina e dá outras providências.

**A CÂMARA MUNICIPAL DE DOURADINA, ESTADO DO PARANÁ,**  
aprovou, e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º** A presente Lei Complementar institui o Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e/ou Vencimentos de todos os servidores ativos da Administração Direta e Indireta do Município de Douradina, Estado do Paraná, submetidos aos regimes estatutário e celetista, dispendo sobre a classificação dos cargos e empregos públicos, segundo suas atribuições e grau de escolaridade, nos respectivos grupos ocupacionais.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei Complementar serão adotadas as seguintes definições:

I - ingresso na carreira: exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;

II - cargo: é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor e estão organizados em grupos no Plano de Carreira;

III - emprego público: é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um empregado público e estão organizados em grupos no Plano de Carreira e que são regidos pelo regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT;

IV - grupo: conjunto de cargos e/ou empregos públicos agrupados de acordo com a formação/escolaridade exigida para o cargo por ocasião da posse, representados pelas siglas: **GOO, GOA, GOAT, e GOP**;

V - quadro: é o conjunto de servidores pertencentes à Administração Direta e Indireta do Município de Douradina;

VI - remuneração: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo e/ou emprego de acordo com a Classe e Referência em que se encontrar enquadrado, acrescida das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei;

VII - vencimento: retribuição pecuniária devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo ou emprego de acordo com a Classe e Referência, em que se encontrar enquadrado, constantes dos anexos VII a XI;

VIII - salário: retribuição pecuniária devida ao servidor ocupante de emprego público de acordo com a Classe e Referência, em que se encontrar enquadrado, constantes dos anexos VII a XI;

IX - piso inicial: retribuição pecuniária devida a todos os servidores, considerando a classe em que estiver enquadrado e a referência inicial do cargo e/ou emprego público que ocupa, de acordo com os anexos II a VI;

X - carreira: é a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual por promoção e progressão;

XI - classe: é a posição identificada por letras, correspondente a faixa salarial ocupada pelo servidor na tabela de vencimentos e salários, de acordo com a formação escolar;

XII - referência: é a posição identificada por números correspondente à faixa salarial ocupada pelo servidor na tabela de vencimentos e salários, de acordo com a progressão por merecimento.

**Art. 3º** O Quadro de Cargos e Empregos está subdividido da seguinte forma:

I - cargos efetivos;

II - empregos públicos;

III- função de confiança;

IV - cargo em comissão.

## **CAPÍTULO II**

### **DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS E EMPREGOS PÚBLICOS**

#### **DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 4º** Este capítulo define o Quadro de Cargos Efetivos e Empregos Públicos, sua estrutura, carreira funcional e demais disposições pertinentes.

## SEÇÃO I

### DA ESTRUTURA

**Art. 5º** Os cargos de provimento efetivo e empregos públicos estão organizados em grupos ocupacionais de acordo com a natureza profissional e o grau de escolaridade, exigidos para o cargo e/ou emprego, conforme segue:

I - **Grupo Ocupacional Operacional (GOO)** - compreende as funções de apoio operacional, exigindo-se até o Ensino Fundamental, ainda que incompleto;

II - **Grupo Ocupacional Administrativo (GOA)** - – compreende as funções de apoio administrativo exigindo-se o Ensino Fundamental Completo.

III – **Grupo Ocupacional Administrativo e Técnico (GOAT)** – compreende as funções de apoio administrativo exigindo-se o Ensino Médio Completo, Pós Médio e/ou Técnico Profissionalizante.

IV - **Grupo Ocupacional Profissional (GOP)** - compreende as funções de maior complexidade, exigindo-se, para o seu provimento, formação de Ensino Superior, com registro no órgão de classe competente, quando o exercício do cargo assim o exigir;

**Parágrafo único.** Para efeito do Enquadramento serão utilizadas as tabelas constantes dos anexos III a XI.

## SEÇÃO II

### DAS CARREIRAS

**Art. 6º** As possibilidades de carreira, de acordo com o respectivo cargo e/ou emprego, estão classificadas em promoção por conhecimento e progressão por merecimento, conforme segue:

I - **promoção por conhecimento:** é o conjunto de classes na tabela de vencimentos e salários, que visa incentivar a formação e o desenvolvimento intelectual, possibilitando o crescimento na carreira, de acordo com o grau de escolaridade e o aperfeiçoamento profissional;

II - **progressão por merecimento:** é o conjunto de referências na tabela de vencimentos e salários que visa incentivar a melhoria do desempenho e dos resultados individuais e coletivos, possibilitando o crescimento na carreira após avaliação de desempenho funcional.

## **CAPÍTULO III**

### **DA PROMOÇÃO NA CARREIRA POR CONHECIMENTO**

**Art. 7º** A promoção na carreira por conhecimento é a passagem de uma classe para outra, na mesma referência mediante comprovação de habilitação, obtida em instituição credenciada no MEC.

**§ 1º.** Decorrido o prazo do Estágio Probatório, a promoção na carreira por conhecimento será feita a qualquer tempo mediante requerimento, sendo a habilitação comprovada através da apresentação do original do Diploma, Histórico Escolar e/ou Certificado de Conclusão de Curso, todos devidamente acompanhados de cópias, que serão autenticadas e protocoladas pela Divisão de Recursos Humanos do Município.

**§ 2º.** Não se concederá promoção por conhecimento ao servidor:

- I - aposentado;
- II - em disponibilidade;
- III - cedido a outro órgão sem ônus para o Município;
- IV - estiver afastado sob licença sem vencimento.

**§ 3º.** O exercício de cargo em comissão e de mandato classista não impede o desenvolvimento na carreira por conhecimento.

**§4º.** Em decorrência das regulamentações advindas desta lei, os servidores municipais que protocolaram o comprovante de escolaridade na Divisão de Recursos Humanos até 28 de Fevereiro de 2012 serão promovidos imediatamente e reenquadrados na classe correspondente a sua faixa salarial.

## **SEÇÃO I**

### **DA COMPOSIÇÃO DAS CLASSES**

**Art. 8º** A carreira do servidor de que trata o art. 7º, conforme habilitação comprovada é constituída das seguintes classes:

#### **I - Grupos: GOO**

- a) Classe A - integrada por servidores que tenham até o Ensino Fundamental incompleto;
- b) Classe B - integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Fundamental, com interstício de 5% sobre a classe A;
- c) Classe C - integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Médio, com interstício de 15% sobre a classe B;
- d) Classe D - integrada por servidores que tenham concluído graduação, com interstício de 10% sobre a classe C;

- e) Classe E - integrada por servidores que tenham formação em nível de pós graduação, com interstício de 10% sobre a classe D;
- f) Classe F - integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado com interstício de 10% sobre a classe E;
- g) Classe G – integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado, com interstício de 10% sobre a Classe F.

## **II - GRUPO: GOA**

- a) Classe A - integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Fundamental.
- b) Classe B - integrada por servidores que tenham concluído Ensino Médio, com interstício de 5% sobre a classe A;
- c) Classe C - integrada por servidores que tenham formação em nível de graduação, com interstício de 15% sobre a classe B;
- d) Classe D - integrada por servidores que tenham formação em nível de Pós Graduação com interstício de 15% sobre a classe C;
- e) Classe E – integrada por servidores que tenham formação em nível de Mestrado, com interstício de 15% sobre a Classe D, e
- f) Classe F - integrada por servidores que tenham formação em nível de Doutorado, com interstício de 15% sobre a Classe E.

## **III – GRUPO: GOAT**

- a) Classe A - integrada por servidores que possuam o Ensino Médio completo, Pós Médio e/ou Técnico Profissionalizante;
- b) Classe B - integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Superior, com interstício de 15% sobre a Classe A;
- c) Classe C - integrada por servidores que tenham pós- graduação, com interstício de 15% sobre a Classe B;
- d) Classe D - integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado, com interstício de 15% sobre a Classe C;
- e) Classe E - integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado, com interstício de 15% sobre a Classe D;

## **IV - GRUPO: GOP**

- a) Classe A - integrada por servidores que possuam o Ensino Superior;
- b) Classe B - integrada por servidores que tenham pós- graduação, com interstício de 15% sobre a Classe A;
- c) Classe C - integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado, com interstício de 15% sobre a Classe B;
- d) Classe D - integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado, com interstício de 15% sobre a Classe C.

**Art. 9º** A título de incentivo ao conhecimento, independente do grupo ocupacional ou classe em que se encontrarem os servidores municipais ou empregados públicos que apresentarem titulação em cursos de aperfeiçoamento profissional, capacitação e treinamento, correlatos às atribuições do cargo, função exercida ou de interesse do setor

onde estiver lotado, com carga horária de 100 (cem horas) para os cargos com requisito de até o ensino médio completo, e 200 (duzentas horas) para os cargos com requisito de Ensino Superior Completo, obterão a progressão de 01 (um) nível referencial na carreira.

§ 1º A progressão de que trata o caput deste artigo será concedida de dois em dois anos e ficará limitada a 02 (dois) níveis por progressão, quando serão aceitos cursos com carga horária de 200 e/ou 400 horas, dependendo dos requisitos de cada cargo.

§ 2º Os servidores municipais ocupantes do cargo em comissão terão direito a progressão, em apenas um (01) nível referencial na carreira, somente após o retorno ao cargo de origem, independente do tempo em que permanecer no cargo em comissão e do total de horas acumulada, considerando o mínimo de 200 horas.

§ 3º A progressão na carreira por incentivo ao conhecimento será feita mediante requerimento, sendo a habilitação comprovada através da apresentação do original do Diploma, Histórico Escolar e/ou Certificado de Conclusão de Curso, os quais deverão conter o conteúdo dos cursos e carga horária todos devidamente acompanhados de cópias, que serão autenticadas e protocoladas pela Divisão de Recursos Humanos do Município.

§ 4º Para fins de progressão prevista no caput deste artigo serão considerados os cursos presenciais, semi-presenciais e/ou a distância inclusive os realizados pela internet que tenham sido obtidos após a data da última promoção do servidor, realizada nos termos do Decreto nº 707 de 22 de março de 2010 e que não tenham sido utilizados para a progressão na carreira e enquadramento na tabela de vencimentos desta Lei Complementar, no mês de sua implantação.

## **CAPÍTULO IV**

### **DA PROGRESSÃO NA CARREIRA POR MERECEMENTO**

**Art. 10** A progressão na carreira por merecimento é a passagem de uma referência para outra, sempre na mesma classe e será concedido de acordo com a avaliação de desempenho funcional observado o interstício de 24 (vinte e quatro) meses.

§ 1º. As referências de que trata o "caput" deste artigo terão interstícios de 2,5% (dois vírgula cinco por cento) entre si.

§ 2º. Decorridos 24 (vinte e quatro) meses da vigência desta Lei Complementar, proceder-se-á primeira avaliação de desempenho funcional para efeitos do caput deste Artigo.

**Art. 11** Não será concedida à progressão por merecimento ao servidor que:

- I - estiver em estágio probatório;
- II - em disponibilidade;

- III - cedido a outro órgão sem ônus para o Município;
- IV - tenha sofrido penalidade de suspensão através de processo administrativo transitado e julgado durante o interstício.
- V - faltar, sem justificativa, por prazo igual ou superior a 10 dias, contínuos ou não, durante o interstício;
- VI - afastar-se do cargo e ou emprego por prisão judicial;

**Art. 12** Será suspensa à contagem do interstício exigido de 24 (vinte e quatro) meses para efeitos da progressão por merecimento:

- I – Por motivo de licença sem remuneração;
- II – Por motivo de afastamento para tratamento de saúde por mais de 120 dias;
- III – Licença por motivo de doença em pessoa da família;
- IV- Licença para o Serviço Militar;
- V – Licença para o exercício de atividade política;
- VI – Por acidente em serviço.

**Art. 13** Conceder-se-á progressão por merecimento independentemente de avaliação de desempenho, mediante requerimento, nos seguintes casos:

- I - quando do exercício de cargo em comissão e de mandato classista;
- II - aos servidores que independentemente da idade tiverem completado 35 (trinta e cinco) anos de contribuição no serviço público, se homem, e 30 (trinta) anos de contribuição no serviço público, se mulher.
- III - a critério da Administração Municipal a avaliação de desempenho funcional poderá ser automática quando o servidor não apresentar nenhuma falta injustificada ou advertência durante o período avaliado.

## **SEÇÃO I**

### **DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 14** A avaliação de desempenho funcional dos servidores, para efeitos da progressão por merecimento, obedecerá ao constante do anexo XII a ser regulamentado por Decreto e ocorrerá a cada 24 (vinte e quatro) meses e observará obrigatoriamente os seguintes parâmetros de qualidade do exercício profissional:

- I - impessoalidade;
- II - assiduidade e pontualidade;
- III - moralidade;
- IV - competência;
- V - produtividade;
- VI - eficiência.

## **CAPÍTULO V**

### **DO QUADRO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DOS CARGOS EM COMISSÃO**

**Art. 15** As funções de confiança exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargos efetivos a serem definidas em lei e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento. (CF. EC. 19, de 04/06/98).

**Art. 16** Atendendo ao disposto no art. 37, inciso V, da Constituição Federal, o quadro de cargos comissionados será preenchido preferencialmente, por ocupantes de cargos efetivos, segundo o percentual mínimo abaixo:

I - 50% (cinquenta por cento) do quadro de Direção;

II - 50% (cinquenta por cento) do quadro de chefia e assessoramento superior.

**Art. 17** Os cargos em comissão serão providos mediante livre escolha do Prefeito do Município, dentre as pessoas que satisfaçam os requisitos legais para investidura no serviço público.

**Art. 18** O integrante do cargo em comissão atuará em regime de tempo integral e dedicação exclusiva.

## **CAPÍTULO VI**

### **DA JORNADA DE TRABALHO E DO PERÍODO DE DESCANSO**

**Art. 19** A carga horária máxima dos servidores municipais, do Município de Douradina, independente do regime a que estiver submetido, fica definida como sendo de 40 horas semanais, com exceção dos cargos que foram criados com carga horária diferenciada.

**Art. 20** Entre as jornadas de trabalho cuja duração seja de 8 (oito) horas diárias será concedido um intervalo de até 2 horas (duas ) para alimentação e para as jornadas de trabalho contínuo cuja duração não exceda 6 (seis) horas, será, entretanto, concedido um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 1º. Quando o intervalo para alimentação não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

§ 2º. Os intervalos para alimentação não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º. As horas extraordinárias realizadas nos feriados civis, religiosos e dos domingos, terão acréscimo de 100% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.



## **CAPÍTULO VII**

### **DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO**

**Art. 21** O Executivo Municipal deverá criar sistema de capacitação e desenvolvimento dos ocupantes de cargos efetivos e empregos públicos, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras, criados por esta Lei e melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços públicos.

**Parágrafo único.** Para atender ao sistema de capacitação e desenvolvimento, o Poder Executivo deverá oferecer no mínimo 40 (quarenta) horas de cursos por ano.

**Art. 22** Os cursos e palestras, de caráter objetivo e prático, serão ministrados:

I - sempre que possível, pela Administração Direta e Indireta do Poder Executivo com a utilização de integrantes do quadro de pessoal do Município;

II - mediante contratação de serviços com entidades e/ou profissionais especializados;

III - mediante o encaminhamento de pessoal a instituições especializadas sediadas ou não no Município;

IV - os cursos de capacitação serão oferecidos, sempre que possível, em horários que possibilitem a participação do maior número de interessados, sendo dado o conhecimento a todas as unidades administrativas através de edital, afixado em local de fácil acesso;

**Art. 23** As direções e chefias de todos os níveis hierárquicos participarão dos programas de capacitação e desenvolvimento:

I - identificando e emitindo parecer, na análise dos resultados do plano de metas de seu órgão e nos instrumentos de avaliação funcional, sobre quem deve participar dos programas de treinamento e sobre as respectivas carências a serem supridas;

II - facilitando a participação de seus subordinados nos programas de treinamento e tomando as medidas necessárias para que os afastamentos não causem prejuízo ao funcionamento regular dos serviços;

III - desempenhando, dentro dos programas, atividades de instrutores de treinamento; e,

IV - submetendo-se aos programas de treinamento adequados às suas atribuições.

## **CAPÍTULO VIII**

### **DAS NORMAS DE IMPLANTAÇÃO E ENQUADRAMENTO**

**Art. 24** A referência inicial de cada cargo existente no quadro de servidores municipais será a constante da tabela de cargos e empregos públicos de acordo com o grupo ocupacional que pertence o servidor público municipal ou empregado público, e dar-se-á pela equivalência de valores ou no nível superior mais próximo, considerando o valor do

vencimento ou salário do servidor no mês anterior a implantação do Plano, respeitando-se as progressões já obtidas ao longo da carreira, conforme anexo III a VI

**Art. 25** O enquadramento far-se-á no primeiro mês de vigência da presente Lei Complementar, sempre a partir da referência inicial do cargo respeitada a situação funcional do servidor predominante à época da implantação do Plano;

**§1º** O enquadramento nos grupos ocupacionais será determinado pelo requisito de escolaridade exigido para a investidura no cargo por concurso público;

**§2º** O enquadramento nas classes será determinado pela formação escolar do servidor, no mês de implantação do Plano, devidamente comprovada, conforme dispõe o Art. 7º § 1º, desta Lei.

**Art. 26** Para fins de reenquadramento dos servidores públicos municipais e empregados públicos, considerando o princípio da equiparação salarial dos cargos com a mesma atribuição e grau de complexidade, ficam equiparadas as referências salariais iniciais dos cargos constantes no Anexo II

**Art. 27** Para fins de reenquadramento dos servidores públicos municipais e empregados públicos ficam alteradas as referências iniciais dos cargos constantes no Anexo II

## **CAPÍTULO IX**

### **DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 28** O adicional por tempo de serviço é devido a todos os servidores à razão de 1% (um por cento) por ano de serviço público no Município de Douradina, calculado com base no piso salarial considerando a classe e referência em que estiver enquadrado e/ou emprego público que ocupa.

**Parágrafo único.** O servidor fará jus ao adicional a partir do mês que completar o quinquênio.

**Art. 29** Os servidores efetivos nomeados sob o regime estatutário, que trabalham com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas, radioativas em risco de vida, fazem jus a um adicional de 40% (quarenta por cento) e 20% (vinte por cento) segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo, sendo observadas as situações estabelecidas no Laudo de Insalubridade e Periculosidade adotado pelo Município.

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

**§ 2º.** Os adicionais de insalubridade e de periculosidade serão calculados com base no salário mínimo nacional.

**§ 3º.** Os servidores admitidos pelo regime celetista farão jus ao adicional de insalubridade e periculosidade de acordo com que determina a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Art. 30** O estágio probatório de todos os servidores públicos do Município será de 36 (trinta e seis) meses, sendo que o servidor somente alcançara estabilidade após o decurso deste prazo.

**Parágrafo único.** Para ser aprovado no estágio probatório o servidor municipal deverá passar pela avaliação do estágio probatório a qual será realizada a cada seis (06) meses, nos termos e condições constante do Anexo XII da presente Lei Complementar.

**Art. 31** Os servidores nomeados sob o regime estatutário ou celetista fazem jus a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de 2 (dois) períodos.

**§ 1º.** Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12 (doze) meses de exercício.

**§ 2º.** A Divisão de Recursos Humanos ficará responsável por elaborar e encaminhar às Secretarias Municipais, relação de servidores com direito a férias, de forma a que se cumpra o disposto no caput deste artigo e em seus parágrafos.

**Art. 32** As férias a que fazem jus os servidores ocupantes de emprego público serão concedidas de acordo com o que determina a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

**Art. 33** Nos termos do art. 7º da EC nº 41/03, por ocasião do enquadramento dos servidores públicos municipais ativos, os proventos de aposentadorias e pensões dos servidores estatutários, serão revistos, transformados na mesma proporção na forma prevista nesta Lei, tomando-se por base para a concessão do benefício, a situação cadastral à época das respectivas concessões.

**Art. 34** As revisões gerais anuais serão aplicadas a referência I classe A nas respectivas tabelas de vencimentos de cada grupo ocupacional.

**Art. 35** Os cargos públicos extintos ou em extinção quando da implantação do presente Plano, ou no momento em que vagarem, em decorrência de exoneração, demissão, aposentadoria ou falecimento, são os constantes do Anexo I.

**Parágrafo único.** Os servidores municipais que permanecerão em cargos em extinção não colocados em disponibilidade, no exercício de suas funções ou ocupantes de cargos em comissão participarão de forma idêntica com os demais servidores nas promoções

previstas neste Plano de Carreira e receberão o mesmo reajuste que for estendido aos demais servidores.

**Art. 36** Estende-se aos servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, que ingressaram no Serviço Público antes da Constituição Federal de 1988, os benefícios constantes desta Lei.

## **CAPÍTULO X**

### **DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 37** O Plano de Carreira, Cargos e Salários, de que trata esta Lei, será revisado a cada 03 (três) anos, a contar da data de sua entrada em vigor.

**Art. 38** As despesas decorrentes da implantação da presente Lei Complementar correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada se necessário.

**Art. 39** Ficam revogadas as disposições em contrário.

**Art. 40** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Paço Municipal Francisco Gil Vera, os vinte e três dias do mês de março do ano de dois mil e doze (23/03/2012).

**José Carlos Pedroso**  
**Prefeito Municipal**

**Francisco Aparecido de Almeida**  
**Secretário de Governo**

## ANEXO I

### QUADRO DE EXTINÇÃO DE CARGOS AO VAGAREM E/OU EXTINTOS

#### I - CARGOS EM EXTINÇÃO AO VAGAREM

<b>CARGOS</b>	<b>JORNADA SEMANAL</b>	<b>Nº. DE CARGOS</b>
Lavador	40	1
Fiscal Tributário	40	2
*Padeiro	40	1

\*Alteração dada pela Lei Complementar 049/2014.

#### II - CARGOS EXTINTOS

<b>CARGOS</b>	<b>JORNADA SEMANAL</b>	<b>Nº DE CARGOS</b>
Atendente de Creche	40	15
*Inseminador Artificial	40	1
Médico	10	1
Padeiro	20	1

\*Alteração dada pela Lei Complementar 049/2014.

## ANEXO II

### QUADRO DE EQUIPARAÇÃO SALARIAL E ALTERAÇÃO DE REFERÊNCIA INICIAL

#### A – EQUIPARAÇÃO SALARIAL

CARGO	CH	Nº DE CARGO	GRUPO	CLASSE INICIAL	EQUIPARAÇÃO SALARIAL	REFERÊNCIA SALARIAL INICIAL EQUIPARADA
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	20	1	GOP	A	ENGENHEIRO CIVIL/20	32
FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO	20	1	GOP	A	FONOAUDIÓLOGO/20	32
FISIOTERAPEUTA	20	1	GOP	A	FONOAUDIÓLOGO/20	32
NUTRICIONISTA	40	1	GOP	A	PSICÓLOGO/40	45
PSICÓLOGO	20	2	GOP	A	FONOAUDIÓLOGO/20	32

#### B- ALTERAÇÃO DE REFERÊNCIA INICIAL

CARGO	Nº DE CARGO	SITUAÇÃO ANTERIOR	SITUAÇÃO PREVISTA		
			GRUPO	CLASSE	REFERÊNCIA
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10	12	GOA	A	23
AUXILIAR DE CONSULTÓRIO DENTÁRIO	02	EMPREGO PÚBLICO	GOA	A	11
MOTORISTA/40H	35	27	GOO	A	22
*PEDREIRO/40H	05	16	GOO	A	36
TRATORISTA/40H	07	27	GOO	A	22

\*Alteração dada pela Lei Complementar 049/2014.

### ANEXO III

#### GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL – GOO – CLASSE A

#### TABELAS DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS.

CARGO/DENOMINAÇÃO	Nº DE CARGOS	CARGA HORÁRIA	REFERÊNCIA INICIAL DE ACORDO COM O CARGO	
			ANTERIOR	REENQUADRAMENTO
Auxiliar de Serviços Gerais	115	40	01	01
*Aux.de Serv.Gerais Fem.	30	40	-	01
*Aux.de Serv.Gerais Masc.	30	40	-	01
Aux. de Serv. Pesados	30	40	01	01
Carpinteiro	05	40	16	04
Coveiro	01	40	37	25
Jardineiro	02	40	36	24
Lavador	01	40	24	12
Mecânico Oficial	02	40	44	32
Motorista	35	40	27	22
Operador de Máquinas	10	40	44	32
Padeiro	01	40	44	32
Pedreiro	05	40	16	*36
Tratorista	07	40	27	22

\*Alteração dada pela Lei Complementar 049/2014.

**ANEXO IV**

**GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO – GOA – CLASSE A  
TABELAS DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS.**

CARGO/DENOMINAÇÃO	Nº DE CARGOS	CARGA HORÁRIA	REFERÊNCIA INICIAL DE ACORDO COM O CARGO	
			ANTERIOR	REENQUADRAMENTO
Auxiliar de Consultório Dentário	02	40	Emprego Público	11
Agente de Saúde	15	40	13	01
Auxiliar Administrativo	10	40	12	23
Auxiliar de Enfermagem	15	40	25	11



## ANEXO V

### GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO E TÉCNICO- GOAT – CLASSE A TABELAS DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS.

CARGO/DENOMINAÇÃO	Nº DE CARGOS	CARGA HORÁRIA	REFERÊNCIA INICIAL DE ACORDO COM O CARGO	
			ANTERIOR	REENQUADRAMENTO
Agente Administrativo	10	40	43	27
Agente Comunitário de Saúde	15	40	Emprego Público	01
Agente de Endemias	04	40	Emprego Público	01
Agente Lançador Tributário	1	40	37	21
Auxiliar de Enfermagem	2	40	Emprego Público	09
Fiscal Tributário	02	40	06	01
Inseminador Artificial	1	40	56	40
Oficial de Administração	15	40	53	37
Técnico em Agropecuária	2	40	31	15
Técnico em Contabilidade	2	40	79	63
Técnico em Vigilância Sanitária	2	40	22	06

**ANEXO VI**

**GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOP – CLASSE A  
TABELAS DE CARGOS E EMPREGOS PÚBLICOS.**

CARGO/DENOMINAÇÃO	Nº DE CARGOS	CARGA HORÁRIA	REFERÊNCIA INICIAL DE ACORDO COM O CARGO	
			ANTERIOR	REENQUADRAMENTO
Advogado	2	20	70	52
Agente de Inspeção Sanitária	1	20	60	42
Arquiteto e Urbanista	1	20	50	32
Assistente Social	2	20	37	19
Assistente Social	2	40	63	45
Cirurgião Dentista	2	20	50	32
Cirurgião Dentista	2	40	78	59
*Educador Social	2	40	-	30
Dentista	2	40	Emprego Público	50
Enfermeiro	4	40	77	59
Enfermeiro	2	40	Emprego Público	59
Engenheiro Agrônomo	1	20	37	32
Engenheiro Civil	1	20	50	32
Farmacêutico Bioquímico	1	20	35	32
Farmacêutico Bioquímico	1	40	77	59
Fisioterapeuta	1	20	37	32
Fonoaudiólogo	1	20	50	32
Médico Veterinário	1	40	77	59
Nutricionista	2	40	55	45
Odontopediatra	1	20	63	45
Psicólogo	2	20	37	32
Psicólogo	*4	40	63	45

\*Alteração dada pela Lei Complementar 049/2014.

**GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOP – CLASSE A  
TABELA PRÓPRIA – CARGO MÉDICO**

CARGO	Nº DE CARGOS	CARGA HORÁRIA	REFERÊNCIA INICIAL DE ACORDO COM O CARGO	
			ANTERIOR	REENQUADRAMENTO
Médico	2	20	115	01
Médico	2	40	Tabela Própria	29

Médico Pediatra	1	20	115	01
Médico Generalista	2	30	130	18
Médico (PSF)	2	40	Emprego Público	01

**ANEXO VII - TABELA DE VENCIMENTOS E SALÁRIOS  
GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - GOO**

Interstício Classe		A-B=5%		B-C=15%		D-E-F-G=10%	
Interstício de Referência		2,50%					
CLASSE							
Ref.	A	B	C	D	E	F	G
1	716,67	752,50	865,38	951,92	1.047,11	1.151,82	1.267,00
2	734,59	771,32	887,01	975,71	1.073,29	1.180,61	1.298,68
3	752,95	790,60	909,19	1.000,11	1.100,12	1.210,13	1.331,14
4	771,78	810,36	931,92	1.025,11	1.127,62	1.240,38	1.364,42
5	791,07	830,62	955,22	1.050,74	1.155,81	1.271,39	1.398,53
6	810,85	851,39	979,10	1.077,01	1.184,71	1.303,18	1.433,50
7	831,12	872,67	1.003,57	1.103,93	1.214,32	1.335,76	1.469,33
8	851,90	894,49	1.028,66	1.131,53	1.244,68	1.369,15	1.506,07
9	873,19	916,85	1.054,38	1.159,82	1.275,80	1.403,38	1.543,72
10	895,02	939,77	1.080,74	1.188,81	1.307,70	1.438,46	1.582,31
11	917,40	963,27	1.107,76	1.218,53	1.340,39	1.474,43	1.621,87
12	940,33	987,35	1.135,45	1.249,00	1.373,90	1.511,29	1.662,42
13	963,84	1.012,03	1.163,84	1.280,22	1.408,24	1.549,07	1.703,98
14	987,94	1.037,33	1.192,93	1.312,23	1.443,45	1.587,80	1.746,58
15	1.012,64	1.063,27	1.222,76	1.345,03	1.479,54	1.627,49	1.790,24
16	1.037,95	1.089,85	1.253,33	1.378,66	1.516,53	1.668,18	1.835,00
17	1.063,90	1.117,10	1.284,66	1.413,13	1.554,44	1.709,88	1.880,87
18	1.090,50	1.145,02	1.316,78	1.448,45	1.593,30	1.752,63	1.927,89
19	1.117,76	1.173,65	1.349,70	1.484,67	1.633,13	1.796,45	1.976,09
20	1.145,70	1.202,99	1.383,44	1.521,78	1.673,96	1.841,36	2.025,49
21	1.174,35	1.233,06	1.418,02	1.559,83	1.715,81	1.887,39	2.076,13
22	1.203,71	1.263,89	1.453,47	1.598,82	1.758,70	1.934,58	2.128,03
23	1.233,80	1.295,49	1.489,81	1.638,79	1.802,67	1.982,94	2.181,23
24	1.264,64	1.327,88	1.527,06	1.679,76	1.847,74	2.032,51	2.235,76
25	1.296,26	1.361,07	1.565,23	1.721,76	1.893,93	2.083,33	2.291,66
26	1.328,67	1.395,10	1.604,36	1.764,80	1.941,28	2.135,41	2.348,95
27	1.361,88	1.429,98	1.644,47	1.808,92	1.989,81	2.188,79	2.407,67
28	1.395,93	1.465,73	1.685,59	1.854,14	2.039,56	2.243,51	2.467,87
29	1.430,83	1.502,37	1.727,72	1.900,50	2.090,55	2.299,60	2.529,56

30	1.466,60	1.539,93	1.770,92	1.948,01	2.142,81	2.357,09	2.592,80
31	1.503,26	1.578,43	1.815,19	1.996,71	2.196,38	2.416,02	2.657,62
32	1.540,85	1.617,89	1.860,57	2.046,63	2.251,29	2.476,42	2.724,06
33	1.579,37	1.658,33	1.907,09	2.097,79	2.307,57	2.538,33	2.792,16
34	1.618,85	1.699,79	1.954,76	2.150,24	2.365,26	2.601,79	2.861,97
35	1.659,32	1.742,29	2.003,63	2.203,99	2.424,39	2.666,83	2.933,52
36	1.700,80	1.785,85	2.053,72	2.259,09	2.485,00	2.733,50	3.006,85
37	1.743,33	1.830,49	2.105,07	2.315,57	2.547,13	2.801,84	3.082,03
38	1.786,91	1.876,25	2.157,69	2.373,46	2.610,81	2.871,89	3.159,08
39	1.831,58	1.923,16	2.211,63	2.432,80	2.676,08	2.943,68	3.238,05
40	1.877,37	1.971,24	2.266,92	2.493,62	2.742,98	3.017,28	3.319,00
41	1.924,30	2.020,52	2.323,60	2.555,96	2.811,55	3.092,71	3.401,98
42	1.972,41	2.071,03	2.381,69	2.619,86	2.881,84	3.170,03	3.487,03
43	2.021,72	2.122,81	2.441,23	2.685,35	2.953,89	3.249,28	3.574,20
44	2.072,27	2.175,88	2.502,26	2.752,49	3.027,74	3.330,51	3.663,56
45	2.124,07	2.230,28	2.564,82	2.821,30	3.103,43	3.413,77	3.755,15
46	2.177,17	2.286,03	2.628,94	2.891,83	3.181,01	3.499,12	3.849,03
47	2.231,60	2.343,18	2.694,66	2.964,13	3.260,54	3.586,59	3.945,25
48	2.287,39	2.401,76	2.762,03	3.038,23	3.342,05	3.676,26	4.043,88
49	2.344,58	2.461,81	2.831,08	3.114,19	3.425,60	3.768,17	4.144,98
50	2.403,19	2.523,35	2.901,86	3.192,04	3.511,25	3.862,37	4.248,61
51	2.463,27	2.586,44	2.974,40	3.271,84	3.599,03	3.958,93	4.354,82
52	2.524,85	2.651,10	3.048,76	3.353,64	3.689,00	4.057,90	4.463,69
53	2.587,98	2.717,37	3.124,98	3.437,48	3.781,23	4.159,35	4.575,28
54	2.652,68	2.785,31	3.203,11	3.523,42	3.875,76	4.263,33	4.689,67
55	2.718,99	2.854,94	3.283,18	3.611,50	3.972,65	4.369,92	4.806,91
56	2.786,97	2.926,32	3.365,26	3.701,79	4.071,97	4.479,16	4.927,08
57	2.856,64	2.999,47	3.449,39	3.794,33	4.173,77	4.591,14	5.050,26
58	2.928,06	3.074,46	3.535,63	3.889,19	4.278,11	4.705,92	5.176,51
59	3.001,26	3.151,32	3.624,02	3.986,42	4.385,06	4.823,57	5.305,93
60	3.076,29	3.230,10	3.714,62	4.086,08	4.494,69	4.944,16	5.438,58
61	3.153,20	3.310,86	3.807,49	4.188,23	4.607,06	5.067,76	5.574,54
62	3.232,03	3.393,63	3.902,67	4.292,94	4.722,23	5.194,46	5.713,90
63	3.312,83	3.478,47	4.000,24	4.400,26	4.840,29	5.324,32	5.856,75
64	3.395,65	3.565,43	4.100,25	4.510,27	4.961,30	5.457,43	6.003,17
65	3.480,54	3.654,57	4.202,75	4.623,03	5.085,33	5.593,86	6.153,25
66	3.567,55	3.745,93	4.307,82	4.738,60	5.212,46	5.733,71	6.307,08

67	3.656,74	3.839,58	4.415,52	4.857,07	5.342,77	5.877,05	6.464,76
68	3.748,16	3.935,57	4.525,90	4.978,49	5.476,34	6.023,98	6.626,38
69	3.841,86	4.033,96	4.639,05	5.102,96	5.613,25	6.174,58	6.792,04
70	3.937,91	4.134,81	4.755,03	5.230,53	5.753,58	6.328,94	6.961,84
71	4.036,36	4.238,18	4.873,90	5.361,29	5.897,42	6.487,17	7.135,88
72	4.137,27	4.344,13	4.995,75	5.495,33	6.044,86	6.649,34	7.314,28
73	4.240,70	4.452,73	5.120,65	5.632,71	6.195,98	6.815,58	7.497,14
74	4.346,72	4.564,05	5.248,66	5.773,53	6.350,88	6.985,97	7.684,56
75	4.455,39	4.678,15	5.379,88	5.917,87	6.509,65	7.160,62	7.876,68
76	4.566,77	4.795,11	5.514,37	6.065,81	6.672,39	7.339,63	8.073,60
77	4.680,94	4.914,99	5.652,23	6.217,46	6.839,20	7.523,12	8.275,44
78	4.797,96	5.037,86	5.793,54	6.372,89	7.010,18	7.711,20	8.482,32
79	4.917,91	5.163,81	5.938,38	6.532,22	7.185,44	7.903,98	8.694,38
80	5.040,86	5.292,90	6.086,84	6.695,52	7.365,07	8.101,58	8.911,74
81	5.166,88	5.425,23	6.239,01	6.862,91	7.549,20	8.304,12	9.134,53
82	5.296,05	5.560,86	6.394,98	7.034,48	7.737,93	8.511,72	9.362,90
83	5.428,45	5.699,88	6.554,86	7.210,34	7.931,38	8.724,52	9.596,97
84	5.564,17	5.842,37	6.718,73	7.390,60	8.129,66	8.942,63	9.836,89
85	5.703,27	5.988,43	6.886,70	7.575,37	8.332,90	9.166,20	10.082,81
86	5.845,85	6.138,14	7.058,87	7.764,75	8.541,23	9.395,35	10.334,89
87	5.992,00	6.291,60	7.235,34	7.958,87	8.754,76	9.630,23	10.593,26
88	6.141,80	6.448,89	7.416,22	8.157,84	8.973,63	9.870,99	10.858,09
89	6.295,34	6.610,11	7.601,63	8.361,79	9.197,97	10.117,76	11.129,54
90	6.452,73	6.775,36	7.791,67	8.570,83	9.427,92	10.370,71	11.407,78
91	6.614,04	6.944,75	7.986,46	8.785,10	9.663,62	10.629,98	11.692,97
92	6.779,40	7.118,37	8.186,12	9.004,73	9.905,21	10.895,73	11.985,30
93	6.948,88	7.296,32	8.390,77	9.229,85	10.152,84	11.168,12	12.284,93
94	7.122,60	7.478,73	8.600,54	9.460,60	10.406,66	11.447,32	12.592,05
95	7.300,67	7.665,70	8.815,56	9.697,11	10.666,82	11.733,51	12.906,86
96	7.483,18	7.857,34	9.035,94	9.939,54	10.933,49	12.026,84	13.229,53
97	7.670,26	8.053,78	9.261,84	10.188,03	11.206,83	12.327,51	13.560,27
98	7.862,02	8.255,12	9.493,39	10.442,73	11.487,00	12.635,70	13.899,27
99	8.058,57	8.461,50	9.730,72	10.703,80	11.774,18	12.951,59	14.246,75
100	8.260,04	8.673,04	9.973,99	10.971,39	12.068,53	13.275,38	14.602,92
101	8.466,54	8.889,86	10.223,34	11.245,68	12.370,24	13.607,27	14.968,00
102	8.678,20	9.112,11	10.478,93	11.526,82	12.679,50	13.947,45	15.342,20
103	8.895,15	9.339,91	10.740,90	11.814,99	12.996,49	14.296,14	15.725,75

104	9.117,53	9.573,41	11.009,42	12.110,36	13.321,40	14.653,54	16.118,89
105	9.345,47	9.812,75	11.284,66	12.413,12	13.654,44	15.019,88	16.521,87
106	9.579,11	10.058,06	11.566,77	12.723,45	13.995,80	15.395,38	16.934,91
107	9.818,59	10.309,52	11.855,94	13.041,54	14.345,69	15.780,26	17.358,29
108	10.064,05	10.567,25	12.152,34	13.367,58	14.704,33	16.174,77	17.792,24
109	10.315,65	10.831,43	12.456,15	13.701,76	15.071,94	16.579,14	18.237,05
110	10.573,54	11.102,22	12.767,55	14.044,31	15.448,74	16.993,61	18.692,98
111	10.837,88	11.379,78	13.086,74	14.395,42	15.834,96	17.418,45	19.160,30
112	11.108,83	11.664,27	13.413,91	14.755,30	16.230,83	17.853,92	19.639,31
113	11.386,55	11.955,88	13.749,26	15.124,18	16.636,60	18.300,26	20.130,29
114	11.671,21	12.254,77	14.092,99	15.502,29	17.052,52	18.757,77	20.633,55
115	11.962,99	12.561,14	14.445,32	15.889,85	17.478,83	19.226,71	21.149,39
116	12.262,07	12.875,17	14.806,45	16.287,09	17.915,80	19.707,38	21.678,12
117	12.568,62	13.197,05	15.176,61	16.694,27	18.363,70	20.200,07	22.220,07
118	12.882,84	13.526,98	15.556,02	17.111,63	18.822,79	20.705,07	22.775,58
119	13.204,91	13.865,15	15.944,93	17.539,42	19.293,36	21.222,70	23.344,96
120	13.535,03	14.211,78	16.343,55	17.977,90	19.775,69	21.753,26	23.928,59

**ANEXO VIII - TABELA DE VENCIMENTOS E SALARIOS  
GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO - GOA**

Interstício Classe		A-B=5%	B-C=15%	D-E-F=15%		
Interstício de Referência		2,50%				
CLASSE						
Ref.	A	B	C	D	E	F
1	752,50	790,13	908,64	1.044,94	1.201,68	1.381,93
2	771,31	809,88	931,36	1.071,06	1.231,72	1.416,48
3	790,60	830,13	954,64	1.097,84	1.262,52	1.451,89
4	810,36	850,88	978,51	1.125,29	1.294,08	1.488,19
5	830,62	872,15	1.002,97	1.153,42	1.326,43	1.525,40
6	851,38	893,95	1.028,05	1.182,25	1.359,59	1.563,53
7	872,67	916,30	1.053,75	1.211,81	1.393,58	1.602,62
8	894,49	939,21	1.080,09	1.242,11	1.428,42	1.642,68
9	916,85	962,69	1.107,09	1.273,16	1.464,13	1.683,75
10	939,77	986,76	1.134,77	1.304,99	1.500,74	1.725,85
11	963,26	1.011,43	1.163,14	1.337,61	1.538,25	1.768,99
12	987,35	1.036,71	1.192,22	1.371,05	1.576,71	1.813,22
13	1.012,03	1.062,63	1.222,02	1.405,33	1.616,13	1.858,55
14	1.037,33	1.089,20	1.252,58	1.440,46	1.656,53	1.905,01
15	1.063,26	1.116,43	1.283,89	1.476,47	1.697,94	1.952,64
16	1.089,84	1.144,34	1.315,99	1.513,39	1.740,39	2.001,45
17	1.117,09	1.172,95	1.348,89	1.551,22	1.783,90	2.051,49
18	1.145,02	1.202,27	1.382,61	1.590,00	1.828,50	2.102,78
19	1.173,64	1.232,33	1.417,17	1.629,75	1.874,21	2.155,34
20	1.202,98	1.263,13	1.452,60	1.670,49	1.921,07	2.209,23
21	1.233,06	1.294,71	1.488,92	1.712,26	1.969,09	2.264,46
22	1.263,89	1.327,08	1.526,14	1.755,06	2.018,32	2.321,07
23	1.295,48	1.360,26	1.564,30	1.798,94	2.068,78	2.379,10
24	1.327,87	1.394,26	1.603,40	1.843,91	2.120,50	2.438,57
25	1.361,07	1.429,12	1.643,49	1.890,01	2.173,51	2.499,54
26	1.395,09	1.464,85	1.684,57	1.937,26	2.227,85	2.562,03
27	1.429,97	1.501,47	1.726,69	1.985,69	2.283,55	2.626,08
28	1.465,72	1.539,01	1.769,86	2.035,33	2.340,63	2.691,73



29	1.502,36	1.577,48	1.814,10	2.086,22	2.399,15	2.759,02
30	1.539,92	1.616,92	1.859,46	2.138,37	2.459,13	2.828,00
31	1.578,42	1.657,34	1.905,94	2.191,83	2.520,61	2.898,70
32	1.617,88	1.698,77	1.953,59	2.246,63	2.583,62	2.971,17
33	1.658,33	1.741,24	2.002,43	2.302,79	2.648,21	3.045,45
34	1.699,79	1.784,77	2.052,49	2.360,36	2.714,42	3.121,58
35	1.742,28	1.829,39	2.103,80	2.419,37	2.782,28	3.199,62
36	1.785,84	1.875,13	2.156,40	2.479,86	2.851,84	3.279,61
37	1.830,48	1.922,01	2.210,31	2.541,85	2.923,13	3.361,60
38	1.876,24	1.970,06	2.265,57	2.605,40	2.996,21	3.445,64
39	1.923,15	2.019,31	2.322,20	2.670,54	3.071,12	3.531,78
40	1.971,23	2.069,79	2.380,26	2.737,30	3.147,89	3.620,08
41	2.020,51	2.121,54	2.439,77	2.805,73	3.226,59	3.710,58
42	2.071,02	2.174,57	2.500,76	2.875,87	3.307,26	3.803,34
43	2.122,80	2.228,94	2.563,28	2.947,77	3.389,94	3.898,43
44	2.175,87	2.284,66	2.627,36	3.021,47	3.474,69	3.995,89
45	2.230,27	2.341,78	2.693,05	3.097,00	3.561,55	4.095,79
46	2.286,02	2.400,32	2.760,37	3.174,43	3.650,59	4.198,18
47	2.343,17	2.460,33	2.829,38	3.253,79	3.741,86	4.303,14
48	2.401,75	2.521,84	2.900,12	3.335,13	3.835,40	4.410,71
49	2.461,80	2.584,89	2.972,62	3.418,51	3.931,29	4.520,98
50	2.523,34	2.649,51	3.046,93	3.503,97	4.029,57	4.634,01
51	2.586,42	2.715,75	3.123,11	3.591,57	4.130,31	4.749,86
52	2.651,08	2.783,64	3.201,19	3.681,36	4.233,57	4.868,60
53	2.717,36	2.853,23	3.281,21	3.773,40	4.339,41	4.990,32
54	2.785,30	2.924,56	3.363,25	3.867,73	4.447,89	5.115,08
55	2.854,93	2.997,67	3.447,33	3.964,43	4.559,09	5.242,95
56	2.926,30	3.072,62	3.533,51	4.063,54	4.673,07	5.374,03
57	2.999,46	3.149,43	3.621,85	4.165,12	4.789,89	5.508,38
58	3.074,45	3.228,17	3.712,39	4.269,25	4.909,64	5.646,09
59	3.151,31	3.308,87	3.805,20	4.375,98	5.032,38	5.787,24
60	3.230,09	3.391,59	3.900,33	4.485,38	5.158,19	5.931,92
61	3.310,84	3.476,38	3.997,84	4.597,52	5.287,15	6.080,22
62	3.393,61	3.563,29	4.097,79	4.712,46	5.419,32	6.232,22
63	3.478,45	3.652,38	4.200,23	4.830,27	5.554,81	6.388,03
64	3.565,41	3.743,69	4.305,24	4.951,02	5.693,68	6.547,73
65	3.654,55	3.837,28	4.412,87	5.074,80	5.836,02	6.711,42

66	3.745,91	3.933,21	4.523,19	5.201,67	5.981,92	6.879,21
67	3.839,56	4.031,54	4.636,27	5.331,71	6.131,47	7.051,19
68	3.935,55	4.132,33	4.752,18	5.465,00	6.284,75	7.227,47
69	4.033,94	4.235,64	4.870,98	5.601,63	6.441,87	7.408,15
70	4.134,79	4.341,53	4.992,76	5.741,67	6.602,92	7.593,36
71	4.238,16	4.450,07	5.117,58	5.885,21	6.767,99	7.783,19
72	4.344,11	4.561,32	5.245,51	6.032,34	6.937,19	7.977,77
73	4.452,71	4.675,35	5.376,65	6.183,15	7.110,62	8.177,22
74	4.564,03	4.792,23	5.511,07	6.337,73	7.288,39	8.381,65
75	4.678,13	4.912,04	5.648,85	6.496,17	7.470,60	8.591,19
76	4.795,09	5.034,84	5.790,07	6.658,58	7.657,36	8.805,97
77	4.914,96	5.160,71	5.934,82	6.825,04	7.848,80	9.026,12
78	5.037,84	5.289,73	6.083,19	6.995,67	8.045,02	9.251,77
79	5.163,78	5.421,97	6.235,27	7.170,56	8.246,14	9.483,06
80	5.292,88	5.557,52	6.391,15	7.349,82	8.452,30	9.720,14
81	5.425,20	5.696,46	6.550,93	7.533,57	8.663,60	9.963,14
82	5.560,83	5.838,87	6.714,70	7.721,91	8.880,19	10.212,22
83	5.699,85	5.984,84	6.882,57	7.914,95	9.102,20	10.467,53
84	5.842,35	6.134,46	7.054,63	8.112,83	9.329,75	10.729,22
85	5.988,41	6.287,83	7.231,00	8.315,65	9.563,00	10.997,45
86	6.138,12	6.445,02	7.411,77	8.523,54	9.802,07	11.272,38
87	6.291,57	6.606,15	7.597,07	8.736,63	10.047,12	11.554,19
88	6.448,86	6.771,30	7.787,00	8.955,05	10.298,30	11.843,05
89	6.610,08	6.940,58	7.981,67	9.178,92	10.555,76	12.139,12
90	6.775,33	7.114,10	8.181,21	9.408,39	10.819,65	12.442,60
91	6.944,71	7.291,95	8.385,74	9.643,60	11.090,14	12.753,67
92	7.118,33	7.474,25	8.595,39	9.884,69	11.367,40	13.072,51
93	7.296,29	7.661,11	8.810,27	10.131,81	11.651,58	13.399,32
94	7.478,70	7.852,63	9.030,53	10.385,11	11.942,87	13.734,30
95	7.665,67	8.048,95	9.256,29	10.644,73	12.241,44	14.077,66
96	7.857,31	8.250,17	9.487,70	10.910,85	12.547,48	14.429,60
97	8.053,74	8.456,43	9.724,89	11.183,62	12.861,17	14.790,34
98	8.255,08	8.667,84	9.968,01	11.463,21	13.182,70	15.160,10
99	8.461,46	8.884,53	10.217,21	11.749,80	13.512,26	15.539,10
100	8.673,00	9.106,65	10.472,64	12.043,54	13.850,07	15.927,58
101	8.889,82	9.334,31	10.734,46	12.344,63	14.196,32	16.325,77
102	9.112,07	9.567,67	11.002,82	12.653,24	14.551,23	16.733,92

103	9.339,87	9.806,86	11.277,89	12.969,58	14.915,01	17.152,26
104	9.573,37	10.052,03	11.559,84	13.293,81	15.287,89	17.581,07
105	9.812,70	10.303,33	11.848,83	13.626,16	15.670,08	18.020,60
106	10.058,02	10.560,92	12.145,06	13.966,81	16.061,84	18.471,11
107	10.309,47	10.824,94	12.448,68	14.315,98	16.463,38	18.932,89
108	10.567,20	11.095,56	12.759,90	14.673,88	16.874,97	19.406,21
109	10.831,38	11.372,95	13.078,90	15.040,73	17.296,84	19.891,37
110	11.102,17	11.657,28	13.405,87	15.416,75	17.729,26	20.388,65
111	11.379,72	11.948,71	13.741,02	15.802,17	18.172,49	20.898,37
112	11.664,22	12.247,43	14.084,54	16.197,22	18.626,81	21.420,83
113	11.955,82	12.553,61	14.436,65	16.602,15	19.092,48	21.956,35
114	12.254,72	12.867,45	14.797,57	17.017,21	19.569,79	22.505,26
115	12.561,09	13.189,14	15.167,51	17.442,64	20.059,03	23.067,89
116	12.875,11	13.518,87	15.546,70	17.878,70	20.560,51	23.644,58
117	13.196,99	13.856,84	15.935,37	18.325,67	21.074,52	24.235,70
118	13.526,91	14.203,26	16.333,75	18.783,81	21.601,38	24.841,59
119	13.865,09	14.558,34	16.742,09	19.253,41	22.141,42	25.462,63
120	14.211,71	14.922,30	17.160,65	19.734,74	22.694,95	26.099,20

**ANEXO IX - TABELA DE VENCIMENTOS E SALÁRIO  
GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO E TÉCNICO- GOAT**

Interstício Classe		A-B=15%		C-D-E=15%	
Interstício de Referência		2,50%			
CLASSE					
Ref.	A	B	C	D	E
1	790,12	908,64	1.044,93	1.201,67	1.381,92
2	809,87	931,35	1.071,06	1.231,72	1.416,47
3	830,12	954,64	1.097,83	1.262,51	1.451,88
4	850,87	978,50	1.125,28	1.294,07	1.488,18
5	872,14	1.002,97	1.153,41	1.326,42	1.525,39
6	893,95	1.028,04	1.182,25	1.359,58	1.563,52
7	916,30	1.053,74	1.211,80	1.393,57	1.602,61
8	939,20	1.080,09	1.242,10	1.428,41	1.642,67
9	962,68	1.107,09	1.273,15	1.464,12	1.683,74
10	986,75	1.134,76	1.304,98	1.500,73	1.725,83
11	1.011,42	1.163,13	1.337,60	1.538,24	1.768,98
12	1.036,71	1.192,21	1.371,04	1.576,70	1.813,21
13	1.062,62	1.222,02	1.405,32	1.616,12	1.858,54
14	1.089,19	1.252,57	1.440,45	1.656,52	1.905,00
15	1.116,42	1.283,88	1.476,46	1.697,93	1.952,62
16	1.144,33	1.315,98	1.513,38	1.740,38	2.001,44
17	1.172,94	1.348,88	1.551,21	1.783,89	2.051,48
18	1.202,26	1.382,60	1.589,99	1.828,49	2.102,76
19	1.232,32	1.417,17	1.629,74	1.874,20	2.155,33
20	1.263,13	1.452,59	1.670,48	1.921,06	2.209,21
21	1.294,70	1.488,91	1.712,25	1.969,08	2.264,44
22	1.327,07	1.526,13	1.755,05	2.018,31	2.321,06
23	1.360,25	1.564,29	1.798,93	2.068,77	2.379,08
24	1.394,25	1.603,39	1.843,90	2.120,49	2.438,56
25	1.429,11	1.643,48	1.890,00	2.173,50	2.499,52
26	1.464,84	1.684,56	1.937,25	2.227,84	2.562,01
27	1.501,46	1.726,68	1.985,68	2.283,53	2.626,06
28	1.539,00	1.769,85	2.035,32	2.340,62	2.691,71
29	1.577,47	1.814,09	2.086,20	2.399,14	2.759,01
30	1.616,91	1.859,44	2.138,36	2.459,11	2.827,98

31	1.657,33	1.905,93	2.191,82	2.520,59	2.898,68
32	1.698,76	1.953,58	2.246,61	2.583,61	2.971,15
33	1.741,23	2.002,42	2.302,78	2.648,20	3.045,43
34	1.784,76	2.052,48	2.360,35	2.714,40	3.121,56
35	1.829,38	2.103,79	2.419,36	2.782,26	3.199,60
36	1.875,12	2.156,38	2.479,84	2.851,82	3.279,59
37	1.921,99	2.210,29	2.541,84	2.923,11	3.361,58
38	1.970,04	2.265,55	2.605,38	2.996,19	3.445,62
39	2.019,30	2.322,19	2.670,52	3.071,10	3.531,76
40	2.069,78	2.380,24	2.737,28	3.147,87	3.620,05
41	2.121,52	2.439,75	2.805,71	3.226,57	3.710,56
42	2.174,56	2.500,74	2.875,86	3.307,24	3.803,32
43	2.228,92	2.563,26	2.947,75	3.389,92	3.898,40
44	2.284,65	2.627,35	3.021,45	3.474,66	3.995,86
45	2.341,76	2.693,03	3.096,98	3.561,53	4.095,76
46	2.400,31	2.760,35	3.174,41	3.650,57	4.198,15
47	2.460,32	2.829,36	3.253,77	3.741,83	4.303,11
48	2.521,82	2.900,10	3.335,11	3.835,38	4.410,69
49	2.584,87	2.972,60	3.418,49	3.931,26	4.520,95
50	2.649,49	3.046,91	3.503,95	4.029,54	4.633,98
51	2.715,73	3.123,09	3.591,55	4.130,28	4.749,83
52	2.783,62	3.201,16	3.681,34	4.233,54	4.868,57
53	2.853,21	3.281,19	3.773,37	4.339,38	4.990,29
54	2.924,54	3.363,22	3.867,71	4.447,86	5.115,04
55	2.997,66	3.447,30	3.964,40	4.559,06	5.242,92
56	3.072,60	3.533,49	4.063,51	4.673,04	5.373,99
57	3.149,41	3.621,82	4.165,10	4.789,86	5.508,34
58	3.228,15	3.712,37	4.269,23	4.909,61	5.646,05
59	3.308,85	3.805,18	4.375,96	5.032,35	5.787,20
60	3.391,57	3.900,31	4.485,35	5.158,16	5.931,88
61	3.476,36	3.997,82	4.597,49	5.287,11	6.080,18
62	3.563,27	4.097,76	4.712,43	5.419,29	6.232,18
63	3.652,35	4.200,21	4.830,24	5.554,77	6.387,99
64	3.743,66	4.305,21	4.950,99	5.693,64	6.547,69
65	3.837,25	4.412,84	5.074,77	5.835,98	6.711,38
66	3.933,18	4.523,16	5.201,64	5.981,88	6.879,16
67	4.031,51	4.636,24	5.331,68	6.131,43	7.051,14

68	4.132,30	4.752,15	5.464,97	6.284,71	7.227,42
69	4.235,61	4.870,95	5.601,59	6.441,83	7.408,11
70	4.341,50	4.992,72	5.741,63	6.602,88	7.593,31
71	4.450,04	5.117,54	5.885,17	6.767,95	7.783,14
72	4.561,29	5.245,48	6.032,30	6.937,15	7.977,72
73	4.675,32	5.376,62	6.183,11	7.110,58	8.177,16
74	4.792,20	5.511,03	6.337,69	7.288,34	8.381,59
75	4.912,01	5.648,81	6.496,13	7.470,55	8.591,13
76	5.034,81	5.790,03	6.658,53	7.657,31	8.805,91
77	5.160,68	5.934,78	6.825,00	7.848,75	9.026,06
78	5.289,70	6.083,15	6.995,62	8.044,97	9.251,71
79	5.421,94	6.235,23	7.170,51	8.246,09	9.483,00
80	5.557,49	6.391,11	7.349,78	8.452,24	9.720,08
81	5.696,42	6.550,89	7.533,52	8.663,55	9.963,08
82	5.838,83	6.714,66	7.721,86	8.880,14	10.212,16
83	5.984,81	6.882,53	7.914,90	9.102,14	10.467,46
84	6.134,43	7.054,59	8.112,78	9.329,69	10.729,15
85	6.287,79	7.230,95	8.315,60	9.562,94	10.997,38
86	6.444,98	7.411,73	8.523,49	9.802,01	11.272,31
87	6.606,11	7.597,02	8.736,57	10.047,06	11.554,12
88	6.771,26	7.786,95	8.954,99	10.298,24	11.842,97
89	6.940,54	7.981,62	9.178,86	10.555,69	12.139,05
90	7.114,05	8.181,16	9.408,33	10.819,58	12.442,52
91	7.291,90	8.385,69	9.643,54	11.090,07	12.753,59
92	7.474,20	8.595,33	9.884,63	11.367,33	13.072,43
93	7.661,06	8.810,22	10.131,75	11.651,51	13.399,24
94	7.852,58	9.030,47	10.385,04	11.942,80	13.734,22
95	8.048,90	9.256,23	10.644,67	12.241,37	14.077,57
96	8.250,12	9.487,64	10.910,78	12.547,40	14.429,51
97	8.456,37	9.724,83	11.183,55	12.861,09	14.790,25
98	8.667,78	9.967,95	11.463,14	13.182,61	15.160,01
99	8.884,48	10.217,15	11.749,72	13.512,18	15.539,01
100	9.106,59	10.472,58	12.043,46	13.849,98	15.927,48
101	9.334,25	10.734,39	12.344,55	14.196,23	16.325,67
102	9.567,61	11.002,75	12.653,16	14.551,14	16.733,81
103	9.806,80	11.277,82	12.969,49	14.914,92	17.152,15
104	10.051,97	11.559,77	13.293,73	15.287,79	17.580,96

105	10.303,27	11.848,76	13.626,07	15.669,98	18.020,48
106	10.560,85	12.144,98	13.966,73	16.061,73	18.470,99
107	10.824,87	12.448,60	14.315,89	16.463,28	18.932,77
108	11.095,49	12.759,82	14.673,79	16.874,86	19.406,09
109	11.372,88	13.078,81	15.040,64	17.296,73	19.891,24
110	11.657,20	13.405,78	15.416,65	17.729,15	20.388,52
111	11.948,63	13.740,93	15.802,07	18.172,38	20.898,24
112	12.247,35	14.084,45	16.197,12	18.626,69	21.420,69
113	12.553,53	14.436,56	16.602,05	19.092,35	21.956,21
114	12.867,37	14.797,48	17.017,10	19.569,66	22.505,11
115	13.189,06	15.167,41	17.442,53	20.058,91	23.067,74
116	13.518,78	15.546,60	17.878,59	20.560,38	23.644,43
117	13.856,75	15.935,26	18.325,55	21.074,39	24.235,55
118	14.203,17	16.333,65	18.783,69	21.601,25	24.841,43
119	14.558,25	16.741,99	19.253,29	22.141,28	25.462,47
120	14.922,21	17.160,54	19.734,62	22.694,81	26.099,03

**ANEXO X - TABELA DE VENCIMENTOS E SALÁRIOS  
GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL – GOP**

Interstício Classe			A-B=15%	C-D=15%
Interstício de Referência			2,50%	
<b>CLASSE</b>				
Ref.	A	B	C	D
1	829,62	954,06	1.097,17	1.261,75
2	850,36	977,91	1.124,60	1.293,29
3	871,62	1.002,36	1.152,72	1.325,62
4	893,41	1.027,42	1.181,53	1.358,76
5	915,75	1.053,11	1.211,07	1.392,73
6	938,64	1.079,43	1.241,35	1.427,55
7	962,10	1.106,42	1.272,38	1.463,24
8	986,16	1.134,08	1.304,19	1.499,82
9	1.010,81	1.162,43	1.336,80	1.537,32
10	1.036,08	1.191,49	1.370,22	1.575,75
11	1.061,98	1.221,28	1.404,47	1.615,14
12	1.088,53	1.251,81	1.439,59	1.655,52
13	1.115,75	1.283,11	1.475,57	1.696,91
14	1.143,64	1.315,19	1.512,46	1.739,33
15	1.172,23	1.348,07	1.550,28	1.782,82
16	1.201,54	1.381,77	1.589,03	1.827,39
17	1.231,58	1.416,31	1.628,76	1.873,07
18	1.262,36	1.451,72	1.669,48	1.919,90
19	1.293,92	1.488,01	1.711,21	1.967,90
20	1.326,27	1.525,21	1.753,99	2.017,09
21	1.359,43	1.563,34	1.797,84	2.067,52
22	1.393,41	1.602,43	1.842,79	2.119,21
23	1.428,25	1.642,49	1.888,86	2.172,19
24	1.463,96	1.683,55	1.936,08	2.226,49
25	1.500,56	1.725,64	1.984,48	2.282,16
26	1.538,07	1.768,78	2.034,10	2.339,21
27	1.576,52	1.813,00	2.084,95	2.397,69
28	1.615,93	1.858,32	2.137,07	2.457,63
29	1.656,33	1.904,78	2.190,50	2.519,07
30	1.697,74	1.952,40	2.245,26	2.582,05



31	1.740,18	2.001,21	2.301,39	2.646,60
32	1.783,69	2.051,24	2.358,93	2.712,77
33	1.828,28	2.102,52	2.417,90	2.780,59
34	1.873,99	2.155,09	2.478,35	2.850,10
35	1.920,84	2.208,96	2.540,31	2.921,35
36	1.968,86	2.264,19	2.603,82	2.994,39
37	2.018,08	2.320,79	2.668,91	3.069,25
38	2.068,53	2.378,81	2.735,63	3.145,98
39	2.120,25	2.438,28	2.804,02	3.224,63
40	2.173,25	2.499,24	2.874,12	3.305,24
41	2.227,58	2.561,72	2.945,98	3.387,87
42	2.283,27	2.625,76	3.019,63	3.472,57
43	2.340,35	2.691,41	3.095,12	3.559,39
44	2.398,86	2.758,69	3.172,50	3.648,37
45	2.458,83	2.827,66	3.251,81	3.739,58
46	2.520,31	2.898,35	3.333,10	3.833,07
47	2.583,31	2.970,81	3.416,43	3.928,90
48	2.647,90	3.045,08	3.501,84	4.027,12
49	2.714,09	3.121,21	3.589,39	4.127,80
50	2.781,95	3.199,24	3.679,12	4.230,99
51	2.851,49	3.279,22	3.771,10	4.336,77
52	2.922,78	3.361,20	3.865,38	4.445,19
53	2.995,85	3.445,23	3.962,01	4.556,31
54	3.070,75	3.531,36	4.061,06	4.670,22
55	3.147,52	3.619,64	4.162,59	4.786,98
56	3.226,20	3.710,13	4.266,65	4.906,65
57	3.306,86	3.802,89	4.373,32	5.029,32
58	3.389,53	3.897,96	4.482,65	5.155,05
59	3.474,27	3.995,41	4.594,72	5.283,93
60	3.561,13	4.095,29	4.709,59	5.416,03
61	3.650,15	4.197,68	4.827,33	5.551,43
62	3.741,41	4.302,62	4.948,01	5.690,21
63	3.834,94	4.410,18	5.071,71	5.832,47
64	3.930,82	4.520,44	5.198,50	5.978,28
65	4.029,09	4.633,45	5.328,47	6.127,74
66	4.129,81	4.749,29	5.461,68	6.280,93

67	4.233,06	4.868,02	5.598,22	6.437,95
68	4.338,89	4.989,72	5.738,18	6.598,90
69	4.447,36	5.114,46	5.881,63	6.763,88
70	4.558,54	5.242,32	6.028,67	6.932,97
71	4.672,51	5.373,38	6.179,39	7.106,30
72	4.789,32	5.507,72	6.333,87	7.283,95
73	4.909,05	5.645,41	6.492,22	7.466,05
74	5.031,78	5.786,54	6.654,53	7.652,70
75	5.157,57	5.931,21	6.820,89	7.844,02
76	5.286,51	6.079,49	6.991,41	8.040,12
77	5.418,67	6.231,47	7.166,20	8.241,13
78	5.554,14	6.387,26	7.345,35	8.447,15
79	5.692,99	6.546,94	7.528,98	8.658,33
80	5.835,32	6.710,62	7.717,21	8.874,79
81	5.981,20	6.878,38	7.910,14	9.096,66
82	6.130,73	7.050,34	8.107,89	9.324,08
83	6.284,00	7.226,60	8.310,59	9.557,18
84	6.441,10	7.407,26	8.518,35	9.796,11
85	6.602,13	7.592,45	8.731,31	10.041,01
86	6.767,18	7.782,26	8.949,60	10.292,04
87	6.936,36	7.976,81	9.173,34	10.549,34
88	7.109,77	8.176,23	9.402,67	10.813,07
89	7.287,51	8.380,64	9.637,74	11.083,40
90	7.469,70	8.590,16	9.878,68	11.360,48
91	7.656,44	8.804,91	10.125,65	11.644,49
92	7.847,85	9.025,03	10.378,79	11.935,61
93	8.044,05	9.250,66	10.638,26	12.234,00
94	8.245,15	9.481,93	10.904,21	12.539,85
95	8.451,28	9.718,97	11.176,82	12.853,34
96	8.662,56	9.961,95	11.456,24	13.174,68
97	8.879,13	10.211,00	11.742,65	13.504,04
98	9.101,11	10.466,27	12.036,21	13.841,64
99	9.328,63	10.727,93	12.337,12	14.187,69
100	9.561,85	10.996,13	12.645,55	14.542,38
101	9.800,90	11.271,03	12.961,68	14.905,94
102	10.045,92	11.552,81	13.285,73	15.278,59

103	10.297,07	11.841,63	13.617,87	15.660,55
104	10.554,49	12.137,67	13.958,32	16.052,06
105	10.818,35	12.441,11	14.307,27	16.453,37
106	11.088,81	12.752,14	14.664,96	16.864,70
107	11.366,03	13.070,94	15.031,58	17.286,32
108	11.650,18	13.397,71	15.407,37	17.718,47
109	11.941,44	13.732,66	15.792,55	18.161,44
110	12.239,98	14.075,97	16.187,37	18.615,47
111	12.545,97	14.427,87	16.592,05	19.080,86
112	12.859,62	14.788,57	17.006,85	19.557,88
113	13.181,11	15.158,28	17.432,02	20.046,83
114	13.510,64	15.537,24	17.867,82	20.548,00
115	13.848,41	15.925,67	18.314,52	21.061,70
116	14.194,62	16.323,81	18.772,38	21.588,24
117	14.549,48	16.731,91	19.241,69	22.127,95
118	14.913,22	17.150,20	19.722,74	22.681,15
119	15.286,05	17.578,96	20.215,80	23.248,17
120	15.668,20	18.018,43	20.721,20	23.829,38

**ANEXO XI - TABELA DE VENCIMENTOS E SALÁRIOS  
MÉDICO - TABELA PRÓPRIA**

Interstício Classe		A-B-C-D=10%		
Interstício de Referência		2,50%		
CLASSE				
Ref.	A	B	C	D
1	8.305,37	9.135,91	10.049,50	11.054,45
2	8.513,00	9.364,30	10.300,74	11.330,81
3	8.725,83	9.598,41	10.558,25	11.614,08
4	8.943,98	9.838,37	10.822,21	11.904,43
5	9.167,57	10.084,33	11.092,77	12.202,04
6	9.396,76	10.336,44	11.370,08	12.507,09
7	9.631,68	10.594,85	11.654,34	12.819,77
8	9.872,47	10.859,72	11.945,69	13.140,26
9	10.119,29	11.131,22	12.244,34	13.468,77
10	10.372,27	11.409,50	12.550,45	13.805,49
11	10.631,58	11.694,73	12.864,21	14.150,63
12	10.897,37	11.987,10	13.185,81	14.504,39
13	11.169,80	12.286,78	13.515,46	14.867,00
14	11.449,04	12.593,95	13.853,34	15.238,68
15	11.735,27	12.908,80	14.199,68	15.619,64
16	12.028,65	13.231,52	14.554,67	16.010,14
17	12.329,37	13.562,31	14.918,54	16.410,39
18	12.637,60	13.901,36	15.291,50	16.820,65

19	12.953,54	14.248,90	15.673,79	17.241,17
20	13.277,38	14.605,12	16.065,63	17.672,19
21	13.609,32	14.970,25	16.467,27	18.114,00
22	13.949,55	15.344,50	16.878,95	18.566,85
23	14.298,29	15.728,12	17.300,93	19.031,02
24	14.655,74	16.121,32	17.733,45	19.506,80
25	15.022,14	16.524,35	18.176,79	19.994,47
26	15.397,69	16.937,46	18.631,21	20.494,33
27	15.782,63	17.360,90	19.096,99	21.006,69
28	16.177,20	17.794,92	19.574,41	21.531,85
29	16.581,63	18.239,79	20.063,77	22.070,15
30	16.996,17	18.695,79	20.565,37	22.621,90
31	17.421,07	19.163,18	21.079,50	23.187,45
32	17.856,60	19.642,26	21.606,49	23.767,14
33	18.303,02	20.133,32	22.146,65	24.361,32
34	18.760,59	20.636,65	22.700,32	24.970,35
35	19.229,61	21.152,57	23.267,82	25.594,61
36	19.710,35	21.681,38	23.849,52	26.234,47
37	20.203,11	22.223,42	24.445,76	26.890,33
38	20.708,18	22.779,00	25.056,90	27.562,59
39	21.225,89	23.348,48	25.683,32	28.251,66
40	21.756,54	23.932,19	26.325,41	28.957,95
41	22.300,45	24.530,49	26.983,54	29.681,90
42	22.857,96	25.143,76	27.658,13	30.423,94
43	23.429,41	25.772,35	28.349,58	31.184,54
44	24.015,14	26.416,66	29.058,32	31.964,16
45	24.615,52	27.077,07	29.784,78	32.763,26
46	25.230,91	27.754,00	30.529,40	33.582,34
47	25.861,68	28.447,85	31.292,64	34.421,90
48	26.508,23	29.159,05	32.074,95	35.282,45
49	27.170,93	29.888,02	32.876,83	36.164,51
50	27.850,20	30.635,22	33.698,75	37.068,62

## **ANEXO XII**

### **MINUTA DE DECRETO QUE REGULAMENTA OS CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE ESTÁGIO PROBATÓRIO E PROGRESSÃO NA CARREIRA DO SERVIDOR PÚBLICO MUNICIPAL**

- GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - GOO
- GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO - GOA
- GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO E TÉCNICO – GOAT;
- GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL - GOP

**DECRETO N. 1.039**  
**De 23 de Março de 2012.**

**Dispõe sobre a regulamentação dos critérios para avaliação de desempenho para o estágio probatório e progressão na carreira dos servidores públicos municipais, por grupo ocupacional.**

O Prefeito Municipal de Douradina, Estado do Paraná no uso de suas atribuições legais e considerando a implantação do Plano de Carreira, Cargos e Salários do Município de Douradina, Estado do Paraná e;

CONSIDERANDO a necessidade de estabelecer critérios para a realização de avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais para fins de estágio probatório e progressão na carreira, por merecimento,

**DECRETA:**

Art. 1º A avaliação de desempenho dos servidores públicos municipais, para fins de estágio probatório e progressão por merecimento, ocorrerá da seguinte forma:

- I – Semestralmente para fins de aprovação no estágio probatório; e
- II - A cada dois (2) anos, para fins de progressão por merecimento;

Parágrafo único. A primeira avaliação de desempenho para fins de promoção por merecimento será realizada no prazo de 24 meses a contar da data da entrada em vigor da Lei Complementar de Reestruturação do Plano de Carreira, Cargo e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais e será efetuada por uma comissão especial de avaliação.

Art. 2º A participação no processo de progressão por merecimento está condicionada ao cumprimento dos requisitos constante na Lei Municipal que reestrutura o Plano de Carreira, Cargos e Salários dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 3º A verificação do desempenho para aprovação em estágio probatório e para progressão por merecimento será apurada com base no boletim de acompanhamento do comportamento e/ou desempenho, sendo mensurados através da Ficha de Avaliação de Desempenho, devendo ser observados os seguintes fatores:

- I – Impessoalidade;
- II – Assiduidade;
- III – Moralidade;
- IV – Competência;
- V – Produtividade;

## VI – Eficiência.

Parágrafo único. O registro da avaliação de desempenho será feito através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho (anexo II).

Art. 4º Compete a Divisão de Recursos Humanos do Município:

I – providenciar e encaminhar no início de cada ano os Boletins de Acompanhamento às respectivas Secretarias Municipais e orientar aos secretários municipais quanto ao correto preenchimento dos boletins e o devido acompanhamento do desenvolvimento profissional do servidor;

II – As comissões especiais de avaliação serão constituídas anualmente, em cada setor, a qual será devidamente instruída pelo DRH – Divisão de Recursos Humanos e receberá o material necessário ao processo de avaliação.

Art. 5º Se a avaliação de desempenho não for realizada dentro do prazo, a aprovação do servidor no estágio probatório deverá ser declarada de ofício pelo Prefeito Municipal e da mesma forma a promoção por merecimento será automática, para todos os servidores não avaliados.

Art. 6º Será de responsabilidade do chefe imediato e seu superior, em seus respectivos locais de trabalho:

I – efetuar o acompanhamento dos servidores sob sua responsabilidade, de forma contínua e atuar prontamente nos problemas que interfiram no perfeito andamento das atribuições do respectivo cargo;

II – fazer o devido monitoramento dos servidores no Boletim de Acompanhamento específico, seguindo as instruções constantes do verso;

III – buscar junto às comissões especiais de avaliação todo e qualquer esclarecimento que se fizer necessário;

IV – registrar no Boletim de Acompanhamento, no campo destinado para tais ocorrências verificadas no período, devidamente assinado pelo servidor, com a finalidade de fornecer subsídios para a avaliação.

V – a chefia imediata que utilizar a avaliação para perseguir ou assediar moralmente o servidor, se configurada tal prática, estará sujeita a perda do cargo.

Art. 7º Para efeito da avaliação de desempenho de que trata este decreto será formado um Núcleo Especial de Avaliação designada pelo chefe do Poder Executivo, composta por 07 membros (titulares e suplentes) todos concursados e não ocupantes de cargos em comissão, com formação mínima em nível médio, devendo obrigatoriamente ser integrada por 01 representante do setor de Recursos Humanos e 01 representante de cada Secretaria municipal.

Art. 8º São atribuições do Núcleo Especial de Avaliação:



- I – orientar os chefes e diretores dos diversos setores sobre o procedimento da avaliação, instruindo sobre o acompanhamento do desempenho e ou comportamento do servidor, bem como a análise do boletim de acompanhamento;
- II – organizar o processo de escolha dos membros das comissões nos locais de trabalho;
- III – orientar as comissões locais sobre o procedimento da avaliação, sob seu encargo, inteirando-se das disposições específicas da Lei do Plano de Carreira, Cargos e Salários.
- IV – solicitar ao setor de Recursos Humanos a relação dos servidores municipais que cumpriram o interstício e os requisitos básicos à avaliação.
- V – efetivar a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às comissões, em tempo hábil à finalização do procedimento;
- VI – orientar as comissões locais no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação e prestar todos os esclarecimentos solicitados;
- VII – apurar os resultados das avaliações, procedendo análise criteriosa dos documentos utilizados e elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo aos recursos humanos;
- VIII – decidir, em conjunto com as comissões locais eventuais pedidos de reconsideração interpostos pelos interessados;
- IX – O prazo para a conclusão da avaliação do servidor, pelo Núcleo Especial de Avaliação será de 60 (sessenta) dias.

Art. 9º As comissões de avaliação de desempenho local será composta por 3 servidores efetivos, não ocupantes de cargos em comissão, indicados pelos servidores lotados naquele órgão.

Art. 10 São atribuições da comissão de avaliação de desempenho local:

- I – atribuir ao servidor analisado a avaliação de desempenho e o boletim de acompanhamento, conceitos que demonstrem o real desempenho do avaliado, da forma mais justa possível;
- II – solicitar ao Núcleo Especial de Avaliação todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo;
- III – encaminhar ao Núcleo Especial de Avaliação, o material de avaliação devidamente preenchido e assinado pela comissão no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento dos mesmos.

Art. 11 Na avaliação, será utilizado o método descritivo do padrão de desempenho do servidor, definido em campo próprio no formulário de avaliação, formado por 04 (quatro) conceitos, de A à D, onde cada conceito corresponderá a níveis de pontuação.

Art. 12 A avaliação de desempenho será pontuada na escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos, por requisito, conforme consta da tabela de pontuação (anexo III).

Parágrafo único: Será considerado para fins de aprovação o servidor que atinja a nota mínima igual a 60, como média final.

Art. 13 Apurado o resultado da avaliação de desempenho, será dado ciência ao servidor sobre a pontuação obtida no período, avaliado, bem como a justificativa dos conceitos atribuídos, colhendo – se a assinatura do mesmo na respectiva ficha (anexo IV)

§1º Não concordando com o resultado da avaliação, o servidor poderá no prazo de 05 (cinco) dias contados da data da ciência, apresentar pedido de reconsideração, via requerimento ao Núcleo Especial de Avaliação, que deverá analisar e apresentar resposta em igual prazo.

§2º Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho serão dirimidas em conjunto pelo Núcleo Especial de Avaliação e pela Assessoria Jurídica do Município.

§3º Os resultados da avaliação de desempenho serão publicados imediatamente em edital após as decisões dos pedidos de reconsideração, e serão disponibilizadas para as Secretarias afins.

§4º Após concluído o processo de avaliação a Divisão de Recursos Humanos terá o prazo improrrogável de 60 dias para publicar e implantar a progressão por merecimento, sendo o benefício concedido a partir do mês de enquadramento do servidor.

Art. 14 A última avaliação do servidor, para fins de aprovação em estágio probatório deverá ser realizada 60 (sessenta) dias antes do término do período do estágio probatório, devendo, no caso de não aprovação ser instaurado o processo administrativo para a exoneração do mesmo, respeitado o direito ao contraditório e ampla defesa.

Art. 15 Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Paço Municipal Francisco Gil Vera, aos vinte e três dias do mês março do ano de dois mil e doze (23/03/2012).

José Carlos Pedroso  
**Prefeito Municipal**

Francisco Aparecido de Almeida  
**Secretário de Governo**





## **INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DA FICHA DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

I – este instrumento presta-se ao registro de fatos relevantes, positivos ou negativos, relacionados ao desempenho do servidor. Ainda que não tenha ocorrido nenhum fato específico, a chefia deverá anotar de modo geral, comentários sobre o desempenho do avaliado;

II – o preenchimento do B.A – Boletim de Acompanhamento é de inteira responsabilidade da chefia imediata do servidor.

III – para cada fato registrado é obrigatório o preenchimento de todos os campos do B.A, a exceção do campo destinado à assinatura de testemunhas, que será utilizado apenas na eventualidade de o servidor não registrar sua ciência no fato relatado.

IV – no caso do servidor mudar de local de trabalho, a sua chefia=imediata (do local de onde o servidor estiver saindo) encaminhará o B.A, devidamente preenchido até a data de sua saída ao setor de recursos humanos, para que este posteriormente a encaminhe ao chefe imediato do novo local de trabalho, que por sua vez iniciará o acompanhamento e se responsabilizará pelo preenchimento do Boletim bem como a sua entrega anexando à Ficha de Avaliação de Desempenho.

OBS: Os registros efetuados no B.A não substituem nem excluem procedimentos disciplinares cabíveis, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

## ANEXO II

### FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: \_\_\_\_\_.

Cargo: \_\_\_\_\_.

Local de Trabalho: \_\_\_\_\_.

Período de Avaliação: \_\_\_\_\_.

Data de Avaliação: \_\_\_\_\_.

REQUISITOS	INDICADORES DE DESEMPENHO
<p><b>1- IMPESSOALIDADE</b> Habilidade de trocar, discutir idéias e comunicar-se com a equipe de trabalho e o público em geral, de forma clara, com argumentação precisa apoiando-se no respeito mútuo</p>	<p>A ( ) É criativo, participativo, desenvolve suas atividade de modo a colaborar com o grupo, oferecendo idéias, visando o crescimento do mesmo.</p> <p>B ( ) Desenvolve suas atividades demonstrando interesse nos assuntos inerentes ao trabalho.</p> <p>C ( ) Tem dificuldade em participar e contribuir para com o grupo.</p> <p>D ( ) Demonstra resistência em participar e contribuir para com o grupo.</p>
<p><b>2- ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE</b></p> <p><b>a) Assiduidade</b> Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhado as atividades que são de sua competência.</p> <p><b>b) Pontualidade</b> Cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como cumprimento das atividades.</p>	<p>A ( ) Não teve falta sem justificativa no período;</p> <p>B ( ) Faltou com justificativa no período tendo apresentado até 8 (oito) atestados médicos.</p> <p>C ( ) Faltou sem justificativas no período (máximo de 5 faltas)</p> <p>D ( ) Faltou sem justificativa, acima de 5 faltas no período.</p> <p>A ( ) Cumpre integralmente os horários estabelecidos.</p> <p>B ( ) Cumpre os horários estabelecidos com atrasos esporádicos.</p> <p>C ( ) Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos constantes.</p> <p>D ( ) Não cumpre os horários estabelecidos.</p>
<p><b>3 MORALIDADE/COMPORTAMENTO</b></p> <p><b>a) Moralidade</b> Conjunto de regras, postura ética e conduta pessoal no trabalho, considerada adequada, quer para o grupo de trabalho quer em relações interpessoais.</p> <p><b>b) Comportamento</b> Capacidade de perceber, avaliar e controlar emoções de si mesmo e de outros.</p>	<p>A ( ) mantém excelente conduta pessoal, no trabalho</p> <p>B ( ) mantém boa conduta pessoal no trabalho</p> <p>C ( ) Mantém conduta pessoal no trabalho regular</p> <p>D ( ) Mantém conduta pessoal inadequada às funções, sendo constantemente advertido.</p> <p>A ( ) apresenta comportamento de dedicação, companheirismo, solidariedade, cooperação, contribuindo para o bom desenv. das atividades.</p> <p>B ( ) apresenta bom comportamento ao se relacionar no grupo.</p> <p>C ( ) apresenta comportamento geralmente satisfatório, requerendo melhoras nas</p>

	<p>relações no grupo.  D ( ) apresenta comportamento quase sempre insatisfatório necessitando de melhoras significativas na relação com o grupo.</p>
<p><b>4 – COMPETÊNCIA</b>  Demonstração de conhecimentos teóricos e práticos para execução das ações, adequadas à unidade de trabalho e as funções.</p>	<p>A ( ) demonstra conhecimento e competência na execução das tarefas.  B ( ) demonstra ter conhecimento necessário à execução das tarefas.  C ( ) apresenta dificuldade em aplicar os conhecimentos necessários à execução das tarefas.  D ( ) não aplica os conhecimentos necessários, comprometendo a execução das tarefas.</p>
<p><b>5 – PRODUTIVIDADE</b>  Realiza todas as atividades sob sua responsabilidade, segundo os padrões exigidos, mantendo a qualidade e o cumprimento dos prazos estabelecidos.</p>	<p>A ( ) está comprometido com o trabalho, atingindo os objetivos e prazos propostos.  B ( ) está comprometido com o trabalho, atingindo parcialmente os objetivos e prazos propostos, obtendo bons resultados.  C ( ) demonstra pouco comprometimento com o trabalho, e dificuldade em atingir os objetivos e prazos propostos.  D) ( ) demonstra pouco comprometimento com o trabalho, não atingindo os objetivos e prazos propostos.</p>
<p><b>6 – EFICIÊNCIA</b>  Grau de qualidade do trabalho executado pelo servidor levando-se em conta as atribuições da função que exerce atualmente, e o cuidado com equipamentos e/ou maquinários que utiliza.</p>	<p>A ( ) executa as tarefas com entusiasmo, eficiência e responsabilidade, demonstrando liderança e bom-senso nas funções que ocupa.  B ( ) executa as tarefas com eficiência e responsabilidade obtendo bons resultados  C ( ) Demonstra pouco comprometimento na execução das tarefas propostas, obtendo resultados regulares  D ( ) não apresenta comprometimento com a função que ocupa.</p>

Douradina-PR \_\_/\_\_/\_\_.

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Comissão Avaliadora

\_\_\_\_\_  
Ciência do Avaliado.

**ANEXO III**  
**TABELA DE PONTUAÇÃO DOS REQUISITOS/FATORES**

<b>A = 100      B= 75      C=50      D=00</b>			
<b>Pontuação mínima para aprovação: 60</b>			
<b>FATORES</b>	<b>VALOR CONCEITO</b>	<b>PESO (X)</b>	<b>SUB-TOTAL</b>
01-IMPESSOALIDADE		2	
02-ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE			
a) Assiduidade		1	
b) Pontualidade		1	
03 MORALIDADE/COMPORTAMENTO	-		
a) Moralidade		1	
b) Comportamento		1	
04- COMPETÊNCIA		2	
05-PRODUTIVIDADE		2	
06-EFICIÊNCIA		2	
<b>TOTAL=.....:12.....(MÉDIA FINAL)</b>			





Avaliado.