



LEI COMPLEMENTAR Nº 194

De: 21 de dezembro de 2007.

Altera dispositivos da Lei Complementar nº 188/2007, de 19 de novembro de 2007 e dá outras providências.

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

Art. 1º. Os arts. 2º em seus incisos VII, VIII e IX; 24, 25, 26, 27, e 28 da Lei Complementar nº 188/2007, de 19 de novembro de 2007, passam a vigorar com as seguintes redações:

"Art. 2º,..

VII - 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 VII;

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 VIII a XII;

IX - 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 VIII a XII;"

"Art. 24. 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 Umuarama, calculado com base no piso inicial considerando a classe em que estiver enquadrado e a referência inicial do cargo e/ou emprego público que ocupa.

§ 1º. O servidor fará jus ao adicional a partir do mês que completar o biênio.

§ 2º. Os integrantes do Magistério Público Municipal farão jus ao adicional por tempo de serviço, concedido na forma bienal, considerando o tempo de serviço no Município de Umuarama, no percentual de 2% (dois por cento) por biênio, nos termos do *caput* deste artigo."

"Art. 25. 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), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo, sendo observadas as situações estabelecidas em legislação específica.

§ 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 piso inicial considerando a classe em que estiver enquadrado e a referência inicial do cargo que ocupa.



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



FI 02

LEI COMPLEMENTAR Nº 194

§ 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. 26. Em razão das atribuições, deverá ser instituído pelo Chefe do Poder Executivo, adicional de risco de vida no percentual de 33% (trinta e três por cento), calculado sobre o piso inicial considerando a classe em que o servidor estiver enquadrado e a referência inicial do cargo que ocupa, concedido aos componentes da Guarda Municipal com graduação a partir da 3ª Classe; bem como poderá ser concedido RTIDE – Regime de Tempo Integral e Dedicção Exclusiva – em percentual de no mínimo 25% (vinte e cinco por cento) e no máximo 50% (cinquenta por cento).

Parágrafo único. O aluno não aprovado no curso de formação ou em provas eliminatórias aplicadas no transcorrer do curso será desligado por falta de aproveitamento ou incapacidade para a função."

"Art. 27. A gratificação de produtividade será apurada e paga, mensalmente, por meio de atribuição de pontos variáveis, até o limite de 1.000 (um mil), a cada servidor, sendo atribuído a cada ponto o valor de 0 a 0,3% (de zero a zero vírgula três por cento) calculada sobre o piso inicial considerando a classe em que o servidor estiver enquadrado e a referência inicial do cargo que ocupa, sendo transportados os pontos excedentes, até o percentual de 50% (cinquenta por cento) do limite, aos três meses subsequentes".

"Art. 28. Além do vencimento, e das vantagens previstas nesta Lei Complementar, será deferido aos integrantes do magistério o incentivo pela realização de cursos de aperfeiçoamento na área de magistério, desde que sua duração, contínua ou por etapas atinja 120 (cento e vinte) horas, ou que apresentar um trabalho experimental na educação, comprovadamente válido no ensino de 1º grau, será na base de 5% (cinco por cento) sobre o valor do piso inicial considerando a classe em que estiver enquadrado e a referência inicial do cargo e/ou emprego público que ocupará até o limite de 20% (vinte por cento) para cada etapa de 120 (cento e vinte) horas, ou por trabalho experimental realizado.

Parágrafo único. A concessão do incentivo de que trata o *caput* deste artigo será levada a efeito a cada 02 (dois) anos, até o limite de 04 (quatro) cursos ou trabalhos, cumulativamente considerados".

Art. 2º. As gratificações de que trata o art. 15 da Lei Complementar 064/99, serão calculadas sobre o piso inicial da Classe A, Referência 1 da Tabela de Vencimentos / Salários – Grupo GPE.

Art. 3º. As funções de Subdiretor, Inspetores de Área e Inspetores serão exercidas por pessoas da própria Guarda Municipal, de livre escolha do Diretor com aprovação do Chefe do Poder Executivo, sendo comissionados nos postos, com direito a todas as prerrogativas do cargo efetivo, acrescido das seguintes gratificações:

I – Inspetor - 60% (sessenta por cento) do piso Inicial Classe A referência 1 do Guarda Municipal 3ª Classe;

II – Inspetor de Área - 70% (setenta por cento) do piso Inicial Classe A referência 1 do Guarda Municipal 3ª Classe;

III – Subdiretor - 80% (oitenta por cento) do piso Inicial Classe A referência 1 do Guarda Municipal 3ª Classe;



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 194

FI 03

Parágrafo único. Somente será aplicado este dispositivo enquanto não existirem inspetores de carreira nas funções e vagas existentes.

Art. 4º. Ficam alterados os anexos I a XIV da LC 188/2007, que passam a vigorar na forma e ordem determinados por esta Lei Complementar:

- I – Anexo I – Quadro de Transformação e ou extinção de cargos;
- II – Anexo II a VII – Tabelas de Cargos e Funções;
- III – Anexo VIII a XII – Tabelas de vencimentos e salários;
- IV – Anexo XIII e XIV – Critérios para Avaliação de desempenho.

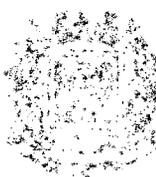
Art. 5º. As gratificações de que trata o art. 259 da Lei Complementar 018/92, serão calculadas com base no piso inicial Classe A, Referência 1 do cargo ocupado pelo servidor.

Art. 6º. Ficam revogados os arts. 82 e 83 da Lei Complementar nº 018/92; art. 7º, 13 e os incisos I a VI do art. 23 da Lei Complementar nº 005/91, alterados pelos arts. 6º, 9º e 11 da Lei Complementar nº 165/06; art. 2º "caput" da Lei Complementar nº 069/99 e arts. 12, 13, 14 e 16 da Lei Complementar nº 064/99.

Art. 7º. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

PAÇO MUNICIPAL, aos 21 de dezembro de 2007.


LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO
Prefeito Municipal



Faint, mostly illegible text from the original document, possibly containing a resolution or ordinance.

art 22

Revogado Conforme
d.o. N.º *194* / *107*
Imônio Soares
DIVISÃO DE ATOS OFICIAIS

PUBLICADO NO UMUARAMA ILUSTRADO
 DE *22* / *1* / *Dezembro* / *2007*
 DE N.º *8.174*
 UMUARAMA, *07* / *01* / *2008*
60
DIVISÃO DE SERVIÇOS GERAIS E PATRIMÔNIO

ANEXO I

**QUADRO DE TRANSFORMAÇÃO E/OU EXTINÇÃO DE CARGOS AO VAGAREM
E/OU EXTINTOS**

CARGOS TRANSFORMADOS

DENOMINAÇÃO ANTERIOR	NOVA DENOMINAÇÃO
Pedreiro meio Oficial Lavadeira Trabalhador Braçal Operário Braçal Atendente de Saúde	Servente de obras Auxiliar de Serviços Gerais Servente Geral Servente geral Auxiliar de Enfermagem

CARGOS EM EXTINÇÃO AO VAGAREM

CARGOS	JORNADA SEMANAL	NÚMERO DE CARGOS
Fiscal Fazendário	220 Hrs	01
Auxiliar de escritório	220 Hrs	01

ANEXO II

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - GOO							
TABELAS DE CARGOS, EMPREGOS							
CARGO	Ref. Inicial	Piso inicial de acordo com as classes					
		A	B	C	D	E	F
Armador	18	735,80	772,59	811,22	892,34	981,57	1.079,73
Auxiliar de Mecânico	15	693,36	728,03	764,43	840,87	924,96	1.017,46
Auxiliar de Serviços Gerais	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Borracheiro	22	796,45	836,27	878,09	965,90	1.062,49	1.168,74
Carpinteiro	15	693,36	728,03	764,43	840,87	924,96	1.017,46
Coveiro	11	640,56	672,59	706,21	776,84	854,52	939,97
cozinheira	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Eletricista manutenção	18	735,80	772,59	811,22	892,34	981,57	1.079,73
Encanador	13	666,44	699,76	734,75	808,22	889,04	977,95
Feitor	11	640,56	672,59	706,21	776,84	854,52	939,97
Funileiro	41	1.160,28	1.218,29	1.279,21	1.407,13	1.547,84	1.702,63
Gari	5	568,80	597,24	627,10	689,81	758,79	834,67
Guarda de Ronda	12	653,37	686,04	720,34	792,37	871,61	958,77
Lavadeira	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Lavador/Lubrificador	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Mecânico I	37	1.071,92	1.125,52	1.181,79	1.299,97	1.429,97	1.572,96
Mecânico II	50	1.386,64	1.455,97	1.528,77	1.681,65	1.849,82	2.034,80
Merendeira	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Mestre de Obras	42	1.183,49	1.242,66	1.304,79	1.435,27	1.578,80	1.736,68
Motorista I	11	640,56	672,59	706,21	776,84	854,52	939,97
Motorista II	20	765,53	803,80	843,99	928,39	1.021,23	1.123,35
Motorista III	20	765,53	803,80	843,99	928,39	1.021,23	1.123,35
Músico Instrumentista	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Operador de Equip. Rodoviários	28	896,93	941,78	988,87	1.087,76	1.196,53	1.316,19
Operador Espagidor	10	628,00	659,40	692,37	761,60	837,76	921,54
Operário Braçal	4	557,64	585,53	614,8	676,28	743,91	818,3
Pedreiro	12	653,37	686,04	720,34	792,37	871,61	958,77
Pedreiro Meio Oficial (Extinção)	12	653,37	686,04	720,34	792,37	871,61	958,77
Plasticultor	4	557,64	585,53	614,8	676,28	743,91	818,3
Servente de Obras	6	580,17	609,18	639,64	703,60	773,96	851,36
Servente Geral	4	557,64	585,53	614,80	676,28	743,91	818,30
Soldador	36	1.050,90	1.103,46	1.158,62	1.274,48	1.401,93	1.542,12
Torneiro Mecânico	38	1.093,36	1.148,03	1.205,43	1.325,97	1.458,57	1.604,42
Trabalhador Braçal	4	557,64	585,53	614,80	676,28	743,91	818,30
Vigia	7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Vigilantes Municipais	7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Zelador	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Eletricista de Autos							
Operador de Trator agrícola							

ANEXO III

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO I - GOA I

TABELAS DE CARGOS, EMPREGOS

CARGO	Referência Inicial	Piso inicial de acordo com as classes					
		A	B	C	D	E	F
Administrador de Obras	26	862,11	905,21	950,47	1045,52	1150,07	1265,08
Agente Comunitário de Saúde	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Agente de Saúde	7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Agente Defesa do Consumidor	8	603,61	633,79	665,48	732,03	805,23	885,76
Agente Social	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
almoxarife	18	735,80	772,59	811,22	892,34	981,57	1079,73
Atendente de Farmácia	7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Atendente de Odontologia	7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Atendente de Saúde	8	603,61	633,79	665,48	732,03	805,23	885,76
Atendente Social	7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Aux Consultório Dentário	- 1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Auxiliar Administrativo	-- 7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
Auxiliar de Cadastro Imobiliário	14	679,76	713,75	749,44	824,38	906,82	997,50
Auxiliar de Enfermagem	- 8	603,61	633,79	665,48	732,03	805,23	885,76
Auxiliar de Serviços	37	1071,92	1.125,52	1.181,79	1.299,97	1.429,97	1.572,96
Comprador	34	1010,09	1.060,60	1.113,63	1.224,99	1.347,49	1.482,24
Desenhista Projetista	16	707,23	742,59	779,72	857,69	943,46	1.037,80
Monitor de Cursos Profissionalizantes	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Professor de Música	25	845,20	887,46	931,83	1.025,02	1.127,52	1.240,27
Técnico de Aparelho Odontológico	32	970,87	1.019,41	1.070,39	1.177,42	1.295,17	1.424,68
Técnico de Som	13	666,44	699,76	734,75	808,22	889,04	977,95
Telefonista	6	580,17	609,18	639,64	703,60	773,96	851,36
Topógrafo	35	1030,30	1.081,81	1.135,90	1.249,49	1.374,44	1.511,88
Auxiliar de Escritório *							

AP

ANEXO IV

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO II - GOA II
TABELAS DE CARGOS, EMPREGOS

CARGO	Ref. Inicial	Piso inicial de acordo com as classes				
		A	B	C	D	E
Agente Administrativo I	9	633,07	696,38	766,02	842,62	926,88
Agente Administrativo II	23	835,32	918,86	1.010,74	1.111,82	1.223,00
Agente de Fiscalização Ambiental	36	1.080,58	1.188,64	1.307,50	1.438,25	1.582,08
Agente de Saneamento	26	886,45	975,10	1.072,61	1.179,87	1.297,85
Agente fiscal	19	771,71	848,88	933,77	1.027,15	1.129,86
Auxiliar Técnico Administrativo	36	1.080,58	1.188,64	1.307,50	1.438,25	1.582,08
Educador em Saneamento	18	756,58	832,24	915,46	1.007,01	1.107,71
Fiscal de ICM	16	727,20	799,92	879,91	967,90	1.064,69
Fiscal de Proteção Defesa Consumidor	48	1.370,44	1.507,48	1.658,23	1.824,05	2.006,46
Fiscal de Tributos	16	727,20	799,92	879,91	967,90	1.064,69
Fiscal Fazendário	24	852,03	937,23	1.030,96	1.134,05	1.247,46
Oficial de Administração	36	1.080,58	1.188,64	1.307,50	1.438,25	1.582,08
Secretário Escolar	16	727,20	799,92	879,91	967,90	1.064,69
Técnico Administrativo Pessoal	55	1.574,20	1.731,62	1.904,78	2.095,26	2.304,79
Técnico de Enfermagem	17	741,74	815,92	897,51	987,26	1.085,99
Técnico de Higiene Dental	17	741,74	815,92	897,51	987,26	1.085,99
Técnico em Segurança do Trabalho	23	835,32	918,86	1.010,74	1.111,82	1.223,00
Técnico em Agropecuária	36	1.080,58	1.188,64	1.307,50	1.438,25	1.582,08
Técnico Previdenciário	55	1.574,20	1.731,62	1.904,78	2.095,26	2.304,79

ANEXO V

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL - GOP
TABELAS DE CARGOS, EMPREGOS

CARGO	Referência Inicial	Piso inicial de acordo com as classes			
		A	B	C	D
Agrônomo	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45
Analista Ambiental	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45
Analista de Suporte Técnico	32	1.446,90	1.663,94	1.913,53	2.200,56
Analista de Suporte de Rede	32	1.446,90	1.663,94	1.913,53	2.200,56
Assistente Social	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Contador	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45
Dentista - 6h	62	2.620,86	3.013,99	3.466,09	3.986,01
Dentista - 8h	75	3.390,37	3.898,92	4.483,76	5.156,32
Dentista 4h	43	1.799,04	2.068,90	2.379,23	2.736,12
Enfermeiro 4h	7	881,93	1.014,22	1.166,35	1.341,31
Enfermeiro 8h	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Farmacêutico 4h	7	881,93	1.014,22	1.166,35	1.341,31
Farmacêutico 8h	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Financista	35	1.535,46	1.765,78	2.030,65	2.335,25
Fisioterapeuta	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Fonoaudiólogo - 6 h	24	1.234,92	1.420,15	1.633,18	1.878,15
Médico Clínica Básica 4h	54	2.236,88	2.572,41	2.958,28	3.402,02
Médico Clínico Geral 2h	23	1.210,70	1.392,31	1.601,15	1.841,33
Médico Clínico Geral 4h	54	2.236,88	2.572,41	2.958,28	3.402,02
Médico Clínico Geral 8h	87	4.299,80	4.944,77	5.686,49	6.539,46
Médico Pediatra 2h	23	1.210,70	1.392,31	1.601,15	1.841,33
Médico Pediatra 4h	54	2.236,88	2.572,41	2.958,28	3.402,02
Médico Ginecologista/obstetra 2h	23	1.210,70	1.392,31	1.601,15	1.841,33
Médico Ginecologista/obstetra 4h	54	2.236,88	2.572,41	2.958,28	3.402,02
Nutricionista 4h	7	881,93	1.014,22	1.166,35	1.341,31
Nutricionista 6 h	24	1.234,92	1.420,15	1.633,18	1.878,15
Professor de Educação Física 4 h	1	783,13	900,60	1.035,69	1.191,04
Professor de Educação Física 8 h	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Psicólogo 4h	7	881,93	1.014,22	1.166,35	1.341,31
Psicólogo 8h	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Técnico de Basquete	1	783,13	900,60	1.035,69	1.191,04
Técnico de Futebol de Salão	1	783,13	900,60	1.035,69	1.191,04
Técnico de Handebol	1	783,13	900,60	1.035,69	1.191,04
Orçamentista*	41	1.729,18	1.988,56	2.286,84	2.629,87
Advogado	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45
Arquiteto 20h	3	814,77	936,98	1.077,53	1.239,16
Arquiteto 40h	36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95
Auxiliar de Engenharia *	17	1.075,07	1.236,33	1.421,78	1.635,05
Engenheiro Civil *	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45
Pedagogo					
Veterinário *	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45

ANEXO VI

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO DA GUARDA MUNICIPAL - GMM
TABELAS DE CARGOS, EMPREGOS

CARGO	Ref. Inicial	Piso inicial de acordo com as classes					
		A	B	C	D	E	F
GUARDA MUNICIPAL - 3º CLASSE	1	855,04	897,79	942,68	1.036,95	1.140,64	1.254,71
GUARDA MUNICIPAL - 2º CLASSE	1	1.026,04	1.077,34	1.131,21	1.244,33	1.368,76	1.505,64
GUARDA MUNICIPAL - 1º CLASSE	1	1.197,05	1.256,90	1.319,75	1.451,72	1.596,89	1.756,58
INSPETOR	1	1.368,06	1.436,46	1.508,29	1.659,11	1.825,03	2.007,53
INSPETOR DE ÁREA	1	1.453,56	1.526,24	1.602,55	1.762,80	1.939,09	2.132,99
SUBDIRETOR	1	1.539,07	1.616,02	1.696,02	1.866,51	2.053,16	2.258,47

Os pisos da Guarda Municipal foram calculados de acordo com os percentuais constantes no art. 11 da LC 165/2006

ANEXO VII

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO - GPE TABELA DE CARGOS, EMPREGOS

CARGO	Escolaridade	Jornada Semanal de Trabalho	Classe	Referência Inicial	Piso inicial
Educador	Magistério	40h	A	1	606,56
Professor	Magistério	20h	A	1	606,56
Professor	Magistério e estudos adicionais	20h	B	1	667,22
Professor	Ensino Superior - Licenciatura curta	20h	C	1	733,94
Professor	Licenciatura Curta - Pós-graduação	20h	D	1	807,33
Professor	Ensino Superior - Licenciatura Plena	20h	E	1	888,06
Professor	Pós-Graduação	20h	F	1	976,87
Professor	Mestrado	20h	G	1	1074,56
Professor	Doutorado	20h	H	1	1.182,01

ANEXO VIII - TABELA DE VENCIMENTOS / SALÁRIOS

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO I - GOA I						
GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL - GOO						
Interstício classe	B-C	5%	D-E-F	10%		
Interstício de Referência: 2%						
CLASSE						
Ref.	A	B	C	D	E	F
1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
2	535,99	562,79	590,93	650,02	715,02	786,53
3	546,71	574,04	602,75	663,02	729,32	802,26
4	557,64	585,53	614,80	676,28	743,91	818,30
5	568,80	597,24	627,10	689,81	758,79	834,67
6	580,17	609,18	639,64	703,60	773,96	851,36
7	591,78	621,36	652,43	717,68	789,44	868,39
8	603,61	633,79	665,48	732,03	805,23	885,76
9	615,68	646,47	678,79	746,67	821,34	903,47
10	628,00	659,40	692,37	761,60	837,76	921,54
11	640,56	672,59	706,21	776,84	854,52	939,97
12	653,37	686,04	720,34	792,37	871,61	958,77
13	666,44	699,76	734,75	808,22	889,04	977,95
14	679,76	713,75	749,44	824,38	906,82	997,50
15	693,36	728,03	764,43	840,87	924,96	1.017,46
16	707,23	742,59	779,72	857,69	943,46	1.037,80
17	721,37	757,44	795,31	874,84	962,33	1.058,56
18	735,80	772,59	811,22	892,34	981,57	1.079,73
19	750,51	788,04	827,44	910,19	1.001,21	1.101,33
20	765,53	803,80	843,99	928,39	1.021,23	1.123,35
21	780,84	819,88	860,87	946,96	1.041,65	1.145,82
22	796,45	836,27	878,09	965,90	1.062,49	1.168,74
23	812,38	853,00	895,65	985,22	1.083,74	1.192,11
24	828,63	870,06	913,56	1.004,92	1.105,41	1.215,95
25	845,20	887,46	931,83	1.025,02	1.127,52	1.240,27
26	862,11	905,21	950,47	1.045,52	1.150,07	1.265,08
27	879,35	923,32	969,48	1.066,43	1.173,07	1.290,38
28	896,93	941,78	988,87	1.087,76	1.196,53	1.316,19
29	914,87	960,62	1.008,65	1.109,51	1.220,46	1.342,51
30	933,17	979,83	1.028,82	1.131,70	1.244,87	1.369,36
31	951,83	999,43	1.049,40	1.154,34	1.269,77	1.396,75
32	970,87	1.019,41	1.070,39	1.177,42	1.295,17	1.424,68
33	990,29	1.039,80	1.091,79	1.200,97	1.321,07	1.453,18
34	1.010,09	1.060,60	1.113,63	1.224,99	1.347,49	1.482,24
35	1.030,30	1.081,81	1.135,90	1.249,49	1.374,44	1.511,88
36	1.050,90	1.103,45	1.158,62	1.274,48	1.401,93	1.542,12
37	1.071,92	1.125,52	1.181,79	1.299,97	1.429,97	1.572,96
38	1.093,36	1.148,03	1.205,43	1.325,97	1.458,57	1.604,42
39	1.115,23	1.170,99	1.229,54	1.352,49	1.487,74	1.636,51
40	1.137,53	1.194,41	1.254,13	1.379,54	1.517,49	1.669,24
41	1.160,28	1.218,29	1.279,21	1.407,13	1.547,84	1.702,63
42	1.183,49	1.242,66	1.304,79	1.435,27	1.578,80	1.736,68
43	1.207,16	1.267,51	1.330,89	1.463,98	1.610,38	1.771,41
44	1.231,30	1.292,86	1.357,51	1.493,26	1.642,58	1.806,84
45	1.255,93	1.318,72	1.384,66	1.523,12	1.675,44	1.842,98
46	1.281,04	1.345,10	1.412,35	1.553,59	1.708,94	1.879,84
47	1.306,66	1.372,00	1.440,60	1.584,66	1.743,12	1.917,44
48	1.332,80	1.399,44	1.469,41	1.616,35	1.777,99	1.955,78
49	1.359,45	1.427,43	1.498,80	1.648,68	1.813,55	1.994,90
50	1.386,64	1.455,97	1.528,77	1.681,65	1.849,82	2.034,80
51	1.414,38	1.485,09	1.559,35	1.715,28	1.886,81	2.075,49
52	1.442,66	1.514,80	1.590,54	1.749,59	1.924,55	2.117,00
53	1.471,52	1.545,09	1.622,35	1.784,58	1.963,04	2.159,34
54	1.500,95	1.575,99	1.654,79	1.820,27	2.002,30	2.202,53
55	1.530,97	1.607,51	1.687,89	1.856,68	2.042,35	2.246,58
56	1.561,59	1.639,66	1.721,65	1.893,81	2.083,19	2.291,51
57	1.592,82	1.672,46	1.756,08	1.931,69	2.124,86	2.337,34
58	1.624,67	1.705,91	1.791,20	1.970,32	2.167,35	2.384,09
59	1.657,17	1.740,02	1.827,03	2.009,73	2.210,70	2.431,77
60	1.690,31	1.774,83	1.863,57	2.049,92	2.254,92	2.480,41
61	1.724,12	1.810,32	1.900,84	2.090,92	2.300,01	2.530,02
62	1.758,60	1.846,53	1.938,85	2.132,74	2.346,01	2.580,62
63	1.793,77	1.883,46	1.977,63	2.175,39	2.392,93	2.632,23
64	1.829,65	1.921,13	2.017,18	2.218,90	2.440,79	2.684,87
65	1.866,24	1.959,55	2.057,53	2.263,28	2.489,61	2.738,57
66	1.903,56	1.998,74	2.098,68	2.308,55	2.539,40	2.793,34
67	1.941,63	2.038,72	2.140,65	2.354,72	2.590,19	2.849,21
68	1.980,47	2.079,49	2.183,47	2.401,81	2.641,99	2.906,19
69	2.020,08	2.121,08	2.227,13	2.449,85	2.694,83	2.964,32
70	2.060,48	2.163,50	2.271,68	2.498,85	2.748,73	3.023,60
71	2.101,69	2.206,77	2.317,11	2.548,82	2.803,70	3.084,07
72	2.143,72	2.250,91	2.363,45	2.599,80	2.859,78	3.145,76
73	2.186,60	2.295,93	2.410,72	2.651,79	2.916,97	3.208,67
74	2.230,33	2.341,84	2.458,94	2.704,83	2.975,31	3.272,84
75	2.274,93	2.388,68	2.508,12	2.758,93	3.034,82	3.338,30

47

ANEXO XII - TABELA DE VENCIMENTOS / SALÁRIOS

Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO - GPE

Ensino Médio		Licenciatura Curta				Licenciatura Plena				Titulares					
		Licenciatura Curta	Pós-Graduação	Licenciatura Plena	Pós-Graduação	Mestrado	Doutorado								
Mágisterio		Licenciatura Curta		Pós-Graduação		Licenciatura Plena		Pós-Graduação							
Interstício de Classe		10%													
Interstício de Referência		2%													
ref	classe A	ref	classe B	ref	classe C	ref	classe D	ref	classe E	Ref.	Classe F	Ref.	Classe G	Ref.	Classe H
A - 1	606,56	B - 1	667,22	C - 1	733,94	D - 1	807,33	E - 1	888,06	F - 1	976,87	G - 1	1.074,56	H - 1	1.182,01
A - 2	618,69	B - 2	680,56	C - 2	748,62	D - 2	823,48	E - 2	905,83	F - 2	996,41	G - 2	1.096,05	H - 2	1.205,65
A - 3	631,07	B - 3	694,17	C - 3	763,59	D - 3	839,95	E - 3	923,94	F - 3	1.016,34	G - 3	1.117,97	H - 3	1.229,77
A - 4	643,69	B - 4	708,05	C - 4	778,86	D - 4	856,75	E - 4	942,42	F - 4	1.036,66	G - 4	1.140,33	H - 4	1.254,36
A - 5	656,56	B - 5	722,22	C - 5	794,44	D - 5	873,88	E - 5	961,27	F - 5	1.057,40	G - 5	1.163,14	H - 5	1.279,45
A - 6	669,69	B - 6	736,66	C - 6	810,33	D - 6	891,36	E - 6	980,49	F - 6	1.078,54	G - 6	1.186,40	H - 6	1.305,04
A - 7	683,09	B - 7	751,39	C - 7	826,53	D - 7	909,19	E - 7	1.000,10	F - 7	1.100,12	G - 7	1.210,13	H - 7	1.331,14
A - 8	696,75	B - 8	766,42	C - 8	843,06	D - 8	927,37	E - 8	1.020,11	F - 8	1.122,12	G - 8	1.234,33	H - 8	1.357,76
A - 9	710,68	B - 9	781,75	C - 9	859,92	D - 9	945,92	E - 9	1.040,51	F - 9	1.144,56	G - 9	1.259,02	H - 9	1.384,92
A - 10	724,90	B - 10	797,38	C - 10	877,12	D - 10	964,84	E - 10	1.061,32	F - 10	1.167,45	G - 10	1.284,20	H - 10	1.412,62
A - 11	739,39	B - 11	813,33	C - 11	894,67	D - 11	984,13	E - 11	1.082,55	F - 11	1.190,80	G - 11	1.309,88	H - 11	1.440,87
A - 12	754,18	B - 12	829,60	C - 12	912,56	D - 12	1.003,82	E - 12	1.104,20	F - 12	1.214,62	G - 12	1.336,08	H - 12	1.469,69
A - 13	769,26	B - 13	846,19	C - 13	930,81	D - 13	1.023,89	E - 13	1.126,28	F - 13	1.238,91	G - 13	1.362,80	H - 13	1.499,08
A - 14	784,65	B - 14	863,12	C - 14	949,43	D - 14	1.044,37	E - 14	1.148,81	F - 14	1.263,69	G - 14	1.390,06	H - 14	1.529,06
A - 15	800,34	B - 15	880,38	C - 15	968,42	D - 15	1.065,26	E - 15	1.171,78	F - 15	1.288,96	G - 15	1.417,86	H - 15	1.559,64
A - 16	816,35	B - 16	897,98	C - 16	987,78	D - 16	1.086,56	E - 16	1.195,22	F - 16	1.314,74	G - 16	1.446,21	H - 16	1.590,84
A - 17	832,68	B - 17	915,94	C - 17	1.007,54	D - 17	1.108,29	E - 17	1.219,12	F - 17	1.341,03	G - 17	1.475,14	H - 17	1.622,65
A - 18	849,33	B - 18	934,26	C - 18	1.027,69	D - 18	1.130,46	E - 18	1.243,50	F - 18	1.367,86	G - 18	1.504,64	H - 18	1.655,10
A - 19	866,32	B - 19	952,95	C - 19	1.048,24	D - 19	1.153,07	E - 19	1.268,37	F - 19	1.395,21	G - 19	1.534,73	H - 19	1.688,21
A - 20	883,64	B - 20	972,01	C - 20	1.069,21	D - 20	1.176,13	E - 20	1.293,74	F - 20	1.423,12	G - 20	1.565,43	H - 20	1.721,97

2

ANEXO IX - TABELA DE VENCIMENTOS / SALÁRIOS
 Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL ADMINISTRATIVO II - GOA-II

Interstício de Referência: 2%						Interstício de Classe: 10%					
CLASSE						CLASSE					
Ref.	A	B	C	D	E	Ref.	A	B	C	D	E
1	540,32	594,35	653,79	719,17	791,08	44	1.266,07	1.392,68	1.531,95	1.685,14	1.853,66
2	551,13	606,24	666,86	733,55	806,90	45	1.291,39	1.420,53	1.562,59	1.718,84	1.890,73
3	562,15	618,36	680,20	748,22	823,04	46	1.317,22	1.448,94	1.593,84	1.753,22	1.928,54
4	573,39	630,73	693,80	763,18	839,50	47	1.343,57	1.477,92	1.625,71	1.788,29	1.967,11
5	584,86	643,35	707,68	778,45	856,29	48	1.370,44	1.507,48	1.658,23	1.824,05	2.006,46
6	596,56	656,21	721,83	794,02	873,42	49	1.397,85	1.537,63	1.691,39	1.860,53	2.046,59
7	608,49	669,34	736,27	809,90	890,89	50	1.425,80	1.568,38	1.725,22	1.897,74	2.087,52
8	620,66	682,72	751,00	826,10	908,71	51	1.454,32	1.599,75	1.759,73	1.935,70	2.129,27
9	633,07	696,38	766,02	842,62	926,88	52	1.483,41	1.631,75	1.794,92	1.974,41	2.171,85
10	645,73	710,31	781,34	859,47	945,42	53	1.513,07	1.664,38	1.830,82	2.013,90	2.215,29
11	658,65	724,51	796,96	876,66	964,33	54	1.543,33	1.697,67	1.867,44	2.054,18	2.259,60
12	671,82	739,00	812,90	894,19	983,61	55	1.574,20	1.731,62	1.904,78	2.095,26	2.304,79
13	685,26	753,78	829,16	912,08	1.003,28	56	1.605,69	1.766,25	1.942,88	2.137,17	2.350,88
14	698,96	768,86	845,74	930,32	1.023,35	57	1.637,80	1.801,58	1.981,74	2.179,91	2.397,90
15	712,94	784,23	862,66	948,92	1.043,82	58	1.670,56	1.837,61	2.021,37	2.223,51	2.445,86
16	727,20	799,92	879,91	967,90	1.064,69	59	1.703,97	1.874,36	2.061,80	2.267,98	2.494,78
17	741,74	815,92	897,51	987,26	1.085,99	60	1.738,05	1.911,85	2.103,04	2.313,34	2.544,67
18	756,58	832,24	915,46	1.007,01	1.107,71	61	1.772,81	1.950,09	2.145,10	2.359,61	2.595,57
19	771,71	848,88	933,77	1.027,15	1.129,86	62	1.808,26	1.989,09	2.188,00	2.406,80	2.647,48
20	787,14	865,86	952,44	1.047,69	1.152,46	63	1.844,43	2.028,87	2.231,76	2.454,93	2.700,43
21	802,89	883,18	971,49	1.068,64	1.175,51	64	1.881,32	2.069,45	2.276,39	2.504,03	2.754,44
22	818,94	900,84	990,92	1.090,02	1.199,02	65	1.918,94	2.110,84	2.321,92	2.554,11	2.809,52
23	835,32	918,86	1.010,74	1.111,82	1.223,00	66	1.957,32	2.153,05	2.368,36	2.605,20	2.865,71
24	852,03	937,23	1.030,96	1.134,05	1.247,46	67	1.996,47	2.196,11	2.415,73	2.657,30	2.923,03
25	869,07	955,98	1.051,58	1.156,73	1.272,41	68	2.036,40	2.240,04	2.464,04	2.710,45	2.981,49
26	886,45	975,10	1.072,61	1.179,87	1.297,85	69	2.077,13	2.284,84	2.513,32	2.764,65	3.041,12
27	904,18	994,60	1.094,06	1.203,47	1.323,81	70	2.118,67	2.330,53	2.563,59	2.819,95	3.101,94
28	922,26	1.014,49	1.115,94	1.227,53	1.350,29	71	2.161,04	2.377,15	2.614,86	2.876,35	3.163,98
29	940,71	1.034,78	1.138,26	1.252,09	1.377,29	72	2.204,26	2.424,69	2.667,16	2.933,87	3.227,26
30	959,52	1.055,48	1.161,02	1.277,13	1.404,84	73	2.248,35	2.473,18	2.720,50	2.992,55	3.291,81
31	978,71	1.076,59	1.184,25	1.302,67	1.432,94	74	2.293,31	2.522,65	2.774,91	3.052,40	3.357,64
32	998,29	1.098,12	1.207,93	1.328,72	1.461,60	75	2.339,18	2.573,10	2.830,41	3.113,45	3.424,79
33	1.018,25	1.120,08	1.232,09	1.355,30	1.490,83	76	2.385,96	2.624,56	2.887,02	3.175,72	3.493,29
34	1.038,62	1.142,48	1.256,73	1.382,40	1.520,64	77	2.433,68	2.677,05	2.944,76	3.239,23	3.563,16
35	1.059,39	1.165,33	1.281,86	1.410,05	1.551,06	78	2.482,36	2.730,59	3.003,65	3.304,02	3.634,42
36	1.080,58	1.188,64	1.307,50	1.438,25	1.582,08	79	2.532,00	2.785,20	3.063,73	3.370,10	3.707,11
37	1.102,19	1.212,41	1.333,65	1.467,02	1.613,72	80	2.582,64	2.840,91	3.125,00	3.437,50	3.781,25
38	1.124,24	1.236,66	1.360,33	1.496,36	1.645,99	81	2.634,30	2.897,73	3.187,50	3.506,25	3.856,87
39	1.146,72	1.261,39	1.387,53	1.526,28	1.678,91	82	2.686,98	2.955,68	3.251,25	3.576,37	3.934,01
40	1.169,65	1.286,62	1.415,28	1.556,81	1.712,49	83	2.740,72	3.014,80	3.316,27	3.647,90	4.012,69
41	1.193,05	1.312,35	1.443,59	1.587,95	1.746,74	84	2.795,54	3.075,09	3.382,60	3.720,86	4.092,95
42	1.216,91	1.338,60	1.472,46	1.619,71	1.781,68	85	2.851,45	3.136,59	3.450,25	3.795,28	4.174,81
43	1.241,25	1.365,37	1.501,91	1.652,10	1.817,31	86	2.908,48	3.199,32	3.519,26	3.871,18	4.258,30

ANEXO X - TABELA DE VENCIMENTOS / SALÁRIOS
 Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO OCUPACIONAL PROFISSIONAL - GOP

Interstício de Referência:					Interstício de Classe:				
2%					15%				
CLASSE					CLASSE				
Ref.	A	B	C	D	Ref.	A	B	C	D
1	783,13	900,60	1.035,69	1.191,04	55	2.281,62	2.623,86	3.017,44	3.470,06
2	798,79	918,61	1.056,40	1.214,86	56	2.327,25	2.676,34	3.077,79	3.539,46
3	814,77	936,98	1.077,53	1.239,16	57	2.373,80	2.729,87	3.139,35	3.610,25
4	831,06	955,72	1.099,08	1.263,94	58	2.421,27	2.784,46	3.202,13	3.682,45
5	847,69	974,84	1.121,06	1.289,22	59	2.469,70	2.840,15	3.266,18	3.756,10
6	864,64	994,33	1.143,48	1.315,01	60	2.519,09	2.896,96	3.331,50	3.831,22
7	881,93	1.014,22	1.166,35	1.341,31	61	2.569,47	2.954,89	3.398,13	3.907,85
8	899,57	1.034,51	1.189,68	1.368,13	62	2.620,86	3.013,99	3.466,09	3.986,01
9	917,56	1.055,20	1.213,48	1.395,50	63	2.673,28	3.074,27	3.535,41	4.065,73
10	935,91	1.076,30	1.237,74	1.423,41	64	2.726,75	3.135,76	3.606,12	4.147,04
11	954,63	1.097,83	1.262,50	1.451,87	65	2.781,28	3.198,47	3.678,24	4.229,98
12	973,72	1.119,78	1.287,75	1.480,91	66	2.836,91	3.262,44	3.751,81	4.314,58
13	993,20	1.142,18	1.313,50	1.510,53	67	2.893,64	3.327,69	3.826,85	4.400,87
14	1.013,06	1.165,02	1.339,77	1.540,74	68	2.951,52	3.394,25	3.903,38	4.488,89
15	1.033,32	1.188,32	1.366,57	1.571,56	69	3.010,55	3.462,13	3.981,45	4.578,67
16	1.053,99	1.212,09	1.393,90	1.602,99	70	3.070,76	3.531,37	4.061,08	4.670,24
17	1.075,07	1.236,33	1.421,78	1.635,05	71	3.132,17	3.602,00	4.142,30	4.763,65
18	1.096,57	1.261,06	1.450,22	1.667,75	72	3.194,82	3.674,04	4.225,15	4.858,92
19	1.118,50	1.286,28	1.479,22	1.701,10	73	3.258,71	3.747,52	4.309,65	4.956,10
20	1.140,87	1.312,00	1.508,80	1.735,12	74	3.323,89	3.822,47	4.395,84	5.055,22
21	1.163,69	1.338,24	1.538,98	1.769,83	75	3.390,37	3.898,92	4.483,76	5.156,32
22	1.186,96	1.365,01	1.569,76	1.805,22	76	3.458,17	3.976,90	4.573,43	5.259,45
23	1.210,70	1.392,31	1.601,15	1.841,33	77	3.527,34	4.056,44	4.664,90	5.364,64
24	1.234,92	1.420,15	1.633,18	1.878,15	78	3.597,88	4.137,57	4.758,20	5.471,93
25	1.259,62	1.448,56	1.665,84	1.915,72	79	3.669,84	4.220,32	4.853,36	5.581,37
26	1.284,81	1.477,53	1.699,16	1.954,03	80	3.743,24	4.304,72	4.950,43	5.693,00
27	1.310,50	1.507,08	1.733,14	1.993,11	81	3.818,10	4.390,82	5.049,44	5.806,86
28	1.336,71	1.537,22	1.767,80	2.032,97	82	3.894,46	4.478,63	5.150,43	5.922,99
29	1.363,45	1.567,97	1.803,16	2.073,63	83	3.972,35	4.568,21	5.253,44	6.041,45
30	1.390,72	1.599,32	1.839,22	2.115,11	84	4.051,80	4.659,57	5.358,51	6.162,28
31	1.418,53	1.631,31	1.876,01	2.157,41	85	4.132,84	4.752,76	5.465,68	6.285,53
32	1.446,90	1.663,94	1.913,53	2.200,56	86	4.215,49	4.847,82	5.574,99	6.411,24
33	1.475,84	1.697,22	1.951,80	2.244,57	87	4.299,80	4.944,77	5.686,49	6.539,46
34	1.505,36	1.731,16	1.990,83	2.289,46	88	4.385,80	5.043,67	5.800,22	6.670,25
35	1.535,46	1.765,78	2.030,65	2.335,25	89	4.473,52	5.144,54	5.916,22	6.803,66
36	1.566,17	1.801,10	2.071,26	2.381,95	90	4.562,99	5.247,43	6.034,55	6.939,73
37	1.597,50	1.837,12	2.112,69	2.429,59	91	4.654,25	5.352,38	6.155,24	7.078,53
38	1.629,45	1.873,86	2.154,94	2.478,19	92	4.747,33	5.459,43	6.278,34	7.220,10
39	1.662,04	1.911,34	2.198,04	2.527,75	93	4.842,28	5.568,62	6.403,91	7.364,50
40	1.695,28	1.949,57	2.242,00	2.578,30	94	4.939,12	5.679,99	6.531,99	7.511,79
41	1.729,18	1.988,56	2.286,84	2.629,87	95	5.037,91	5.793,59	6.662,63	7.662,02
42	1.763,77	2.028,33	2.332,58	2.682,47	96	5.138,66	5.909,46	6.795,88	7.815,26
43	1.799,04	2.068,90	2.379,23	2.736,12	97	5.241,44	6.027,65	6.931,80	7.971,57
44	1.835,02	2.110,28	2.426,82	2.790,84	98	5.346,27	6.148,21	7.070,44	8.131,00
45	1.871,72	2.152,48	2.475,35	2.846,66	99	5.453,19	6.271,17	7.211,84	8.293,62
46	1.909,16	2.195,53	2.524,86	2.903,59	100	5.562,25	6.396,59	7.356,08	8.459,49
47	1.947,34	2.239,44	2.575,36	2.961,66	101	5.673,50	6.524,52	7.503,20	8.628,68
48	1.986,29	2.284,23	2.626,86	3.020,89	102	5.786,97	6.655,02	7.653,27	8.801,26
49	2.026,01	2.329,91	2.679,40	3.081,31	103	5.902,71	6.788,12	7.806,33	8.977,28
50	2.066,53	2.376,51	2.732,99	3.142,94	104	6.020,76	6.923,88	7.962,46	9.156,83
51	2.107,86	2.424,04	2.787,65	3.205,80	105	6.141,18	7.062,36	8.121,71	9.339,96
52	2.150,02	2.472,52	2.843,40	3.269,91	106	6.264,00	7.203,60	8.284,14	9.526,76
53	2.193,02	2.521,97	2.900,27	3.335,31	107	6.389,28	7.347,67	8.449,83	9.717,30
54	2.236,88	2.572,41	2.958,28	3.402,02	108	6.517,07	7.494,63	8.618,82	9.911,65

ANEXO XI TABELA DE VENCIMENTOS / SALÁRIOS
Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e ou Vencimentos

GRUPO DA GUARDA MUNICIPAL - GGM

Interstício classe	B - C		5%	D - E - F		10%
Interstício de Referência:	2%					
GUARDA MUNICIPAL - 3º CLASSE						
	A	B	C	D	E	F
1	855,04	897,79	942,68	1.036,95	1.140,64	1.254,71
2	872,14	915,75	961,54	1.057,69	1.163,46	1.279,80
3	889,58	934,06	980,77	1.078,84	1.186,73	1.305,40
4	907,38	952,74	1.000,38	1.100,42	1.210,46	1.331,51
5	925,52	971,80	1.020,39	1.122,43	1.234,67	1.358,14
6	944,03	991,23	1.040,80	1.144,88	1.259,36	1.385,30
7	962,91	1.011,06	1.061,61	1.167,77	1.284,55	1.413,01
8	982,17	1.031,28	1.082,84	1.191,13	1.310,24	1.441,27
9	1.001,82	1.051,91	1.104,50	1.214,95	1.336,45	1.470,09
10	1.021,85	1.072,94	1.126,59	1.239,25	1.363,18	1.499,49
11	1.042,29	1.094,40	1.149,12	1.264,04	1.390,44	1.529,48
12	1.063,13	1.116,29	1.172,11	1.289,32	1.418,25	1.560,07
13	1.084,40	1.138,62	1.195,55	1.315,10	1.446,61	1.591,27
14	1.106,09	1.161,39	1.219,46	1.341,41	1.475,55	1.623,10
15	1.128,21	1.184,62	1.243,85	1.368,23	1.505,06	1.655,56
16	1.150,77	1.208,31	1.268,73	1.395,60	1.535,16	1.688,67
17	1.173,79	1.232,48	1.294,10	1.423,51	1.565,86	1.722,45
18	1.197,26	1.257,13	1.319,98	1.451,98	1.597,18	1.756,90

Interstício classe	B - C		5%	D - E - F		10%
Interstício de Referência:	2%					
GUARDA MUNICIPAL - 2º CLASSE						
	A	B	C	D	E	F
1	1.026,04	1.077,34	1.131,21	1.244,33	1.368,76	1.505,64
2	1.046,56	1.098,89	1.153,83	1.269,22	1.396,14	1.535,75
3	1.067,49	1.120,87	1.176,91	1.294,60	1.424,06	1.566,47
4	1.088,84	1.143,28	1.200,45	1.320,49	1.452,54	1.597,80
5	1.110,62	1.166,15	1.224,46	1.346,90	1.481,59	1.629,75
6	1.132,83	1.189,47	1.248,95	1.373,84	1.511,22	1.662,35
7	1.155,49	1.213,26	1.273,93	1.401,32	1.541,45	1.695,59
8	1.178,60	1.237,53	1.299,40	1.429,34	1.572,28	1.729,51
9	1.202,17	1.262,28	1.325,39	1.457,93	1.603,72	1.764,10
10	1.226,21	1.287,52	1.351,90	1.487,09	1.635,80	1.799,38
11	1.250,74	1.313,27	1.378,94	1.516,83	1.668,51	1.835,37
12	1.275,75	1.339,54	1.406,52	1.547,17	1.701,88	1.872,07
13	1.301,27	1.366,33	1.434,65	1.578,11	1.735,92	1.909,51
14	1.327,29	1.393,66	1.463,34	1.609,67	1.770,64	1.947,70
15	1.353,84	1.421,53	1.492,61	1.641,87	1.806,05	1.986,66
16	1.380,91	1.449,96	1.522,46	1.674,70	1.842,17	2.026,39
17	1.408,53	1.478,96	1.552,91	1.708,20	1.879,02	2.066,92
18	1.436,70	1.508,54	1.583,97	1.742,36	1.916,60	2.108,26

Interstício classe	B - C		5%	D - E - F		10%
Interstício de Referência:	2%					
GUARDA MUNICIPAL - 1º CLASSE						
	A	B	C	D	E	F
1	1.197,05	1.256,90	1.319,75	1.451,72	1.596,89	1.756,58
2	1.220,99	1.282,04	1.346,14	1.480,76	1.628,83	1.791,72
3	1.245,41	1.307,68	1.373,07	1.510,37	1.661,41	1.827,55
4	1.270,32	1.333,83	1.400,53	1.540,58	1.694,64	1.864,10
5	1.295,73	1.360,51	1.428,54	1.571,39	1.728,53	1.901,38
6	1.321,64	1.387,72	1.457,11	1.602,82	1.763,10	1.939,41
7	1.348,07	1.415,48	1.486,25	1.634,88	1.798,36	1.978,20
8	1.375,03	1.443,79	1.515,98	1.667,57	1.834,33	2.017,76
9	1.402,53	1.472,66	1.546,29	1.700,92	1.871,02	2.058,12
10	1.430,59	1.502,11	1.577,22	1.734,94	1.908,44	2.099,28
11	1.459,20	1.532,16	1.608,76	1.769,64	1.946,61	2.141,27
12	1.488,38	1.562,80	1.640,94	1.805,03	1.985,54	2.184,09
13	1.518,15	1.594,06	1.673,76	1.841,14	2.025,25	2.227,77
14	1.548,51	1.625,94	1.707,23	1.877,96	2.065,75	2.272,33
15	1.579,48	1.658,46	1.741,38	1.915,52	2.107,07	2.317,78
16	1.611,07	1.691,63	1.776,21	1.953,83	2.149,21	2.364,13
17	1.643,29	1.725,46	1.811,73	1.992,90	2.192,19	2.411,41
18	1.676,16	1.759,97	1.847,97	2.032,76	2.236,04	2.459,64

ANEXO XI TABELA DE VENCIMENTOS / SALÁRIOS - pág. 02

Interstício classe	B - C	5%	D - E - F	10%		
Interstício de Referência:	2%					
GUARDA MUNICIPAL - CARGO INSPETOR						
	A	B	C	D	E	F
1	1.368,06	1.436,46	1.508,29	1.659,11	1.825,03	2.007,53
2	1.395,42	1.465,19	1.538,45	1.692,30	1.861,53	2.047,68
3	1.423,33	1.494,50	1.569,22	1.726,14	1.898,76	2.088,63
4	1.451,80	1.524,39	1.600,61	1.760,67	1.936,73	2.130,41
5	1.480,83	1.554,87	1.632,62	1.795,88	1.975,47	2.173,01
6	1.510,45	1.585,97	1.665,27	1.831,80	2.014,98	2.216,47
7	1.540,66	1.617,69	1.698,58	1.868,43	2.055,28	2.260,80
8	1.571,47	1.650,04	1.732,55	1.905,80	2.096,38	2.306,02
9	1.602,90	1.683,05	1.767,20	1.943,92	2.138,31	2.352,14
10	1.634,96	1.716,71	1.802,54	1.982,80	2.181,08	2.399,18
11	1.667,66	1.751,04	1.838,59	2.022,45	2.224,70	2.447,17
12	1.701,01	1.786,06	1.875,36	2.062,90	2.269,19	2.496,11
13	1.735,03	1.821,78	1.912,87	2.104,16	2.314,57	2.546,03
14	1.769,73	1.858,22	1.951,13	2.146,24	2.360,87	2.596,95
15	1.805,13	1.895,38	1.990,15	2.189,17	2.408,08	2.648,89
16	1.841,23	1.933,29	2.029,95	2.232,95	2.456,25	2.701,87
17	1.878,05	1.971,96	2.070,55	2.277,61	2.505,37	2.755,91
18	1.915,61	2.011,39	2.111,96	2.323,16	2.555,48	2.811,03

Interstício classe	B - C	5%	D - E - F	10%		
Interstício de Referência:	2%					
GUARDA MUNICIPAL - CARGO INSPETOR DE AREA						
	A	B	C	D	E	F
1	1.453,56	1.526,24	1.602,55	1.762,80	1.939,09	2.132,99
2	1.482,63	1.556,76	1.634,60	1.798,06	1.977,87	2.175,65
3	1.512,28	1.587,90	1.667,29	1.834,02	2.017,42	2.219,17
4	1.542,53	1.619,66	1.700,64	1.870,70	2.057,77	2.263,55
5	1.573,38	1.652,05	1.734,65	1.908,12	2.098,93	2.308,82
6	1.604,85	1.685,09	1.769,34	1.946,28	2.140,91	2.355,00
7	1.636,94	1.718,79	1.804,73	1.985,20	2.183,73	2.402,10
8	1.669,68	1.753,17	1.840,83	2.024,91	2.227,40	2.450,14
9	1.703,08	1.788,23	1.877,64	2.065,41	2.271,95	2.499,14
10	1.737,14	1.824,00	1.915,20	2.106,72	2.317,39	2.549,13
11	1.771,88	1.860,48	1.953,50	2.148,85	2.363,73	2.600,11
12	1.807,32	1.897,69	1.992,57	2.191,83	2.411,01	2.652,11
13	1.843,47	1.935,64	2.032,42	2.235,66	2.459,23	2.705,15
14	1.880,33	1.974,35	2.073,07	2.280,38	2.508,41	2.759,26
15	1.917,94	2.013,84	2.114,53	2.325,98	2.558,58	2.814,44
16	1.956,30	2.054,12	2.156,82	2.372,50	2.609,75	2.870,73
17	1.995,43	2.095,20	2.199,96	2.419,95	2.661,95	2.928,14
18	2.035,33	2.137,10	2.243,96	2.468,35	2.715,19	2.986,71

Interstício classe	B - C	5%	D - E - F	10%		
Interstício de Referência:	2%					
GUARDA MUNICIPAL - CARGO DE SUBDIRETOR						
	A	B	C	D	E	F
1	1.539,07	1.616,02	1.696,82	1.866,51	2.053,16	2.258,47
2	1.569,85	1.648,34	1.730,76	1.903,84	2.094,22	2.303,64
3	1.601,25	1.681,31	1.765,38	1.941,91	2.136,11	2.349,72
4	1.633,27	1.714,94	1.800,68	1.980,75	2.178,83	2.396,71
5	1.665,94	1.749,24	1.836,70	2.020,37	2.222,40	2.444,64
6	1.699,26	1.784,22	1.873,43	2.060,77	2.266,85	2.493,54
7	1.733,24	1.819,90	1.910,90	2.101,99	2.312,19	2.543,41
8	1.767,91	1.856,30	1.949,12	2.144,03	2.358,43	2.594,28
9	1.803,27	1.893,43	1.988,10	2.186,91	2.405,60	2.646,16
10	1.839,33	1.931,30	2.027,86	2.230,65	2.453,71	2.699,09
11	1.876,12	1.969,92	2.068,42	2.275,26	2.502,79	2.753,07
12	1.913,64	2.009,32	2.109,79	2.320,77	2.552,84	2.808,13
13	1.951,91	2.049,51	2.151,98	2.367,18	2.603,90	2.864,29
14	1.990,95	2.090,50	2.195,02	2.414,53	2.655,98	2.921,58
15	2.030,77	2.132,31	2.238,92	2.462,82	2.709,10	2.980,01
16	2.071,39	2.174,95	2.283,70	2.512,07	2.763,28	3.039,61
17	2.112,81	2.218,45	2.329,38	2.562,31	2.818,55	3.100,40
18	2.155,07	2.262,82	2.375,96	2.613,56	2.874,92	3.162,41

ANEXO XIII

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - GRUPOS GOO, GOA-I, GOA-II, GOP e GGM

Art. 1º. A avaliação de desempenho dos servidores públicos do município, para efeito da progressão por merecimento, ocorrerá a cada 2 (dois) anos, sendo efetuada por uma subcomissão de avaliação, sob a coordenação e orientação de uma Comissão Especial de Avaliação.

Art. 2º. A participação no processo de progressão por merecimento está condicionada ao cumprimento dos requisitos constantes do art. 10 da Lei Complementar 188/2007.

Art. 3º. A verificação do merecimento será apurada com base no Boletim de Acompanhamento do Comportamento e/ou desempenho, sendo mensurada através da Ficha de Avaliação de Desempenho, devendo ser observados os seguintes fatores:

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

§ 1º. As Instruções para preenchimento do Boletim de Acompanhamento consta do verso do mesmo (anexo I).

§ 2º. O registro da avaliação de desempenho será feito através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho (anexo II).

Art. 4º. Compete a Diretoria de Recursos Humanos:

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

II - nos 05 (cinco) meses que antecedem à época da progressão por merecimento o setor de Recursos Humanos providenciará a formação da Comissão Especial e Sub-comissões nos locais de trabalho e todo material necessário ao processo de avaliação.

Art. 5º. A promoção por merecimento será automática para todos os servidores se não for realizada dentro do prazo.

Art. 6º. Caberá à Chefia imediata e seu superior, nas unidades 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 subcomissões e à Comissão especial todo e qualquer esclarecimento que se fizer necessário;

IV - registrar no Boletim de Acompanhamento, no campo destinado para tal, as ocorrências verificadas no período, devidamente assinado pelo servidor, com a finalidade de fornecer subsídios para a subcomissão;

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 progressão por merecimento será formada Comissão Especial de Avaliação designada pelo chefe do Poder Executivo, composta por 14 (quatorze) servidores concursados, não designados para cargos em comissão, de formação em nível médio ou superior, sendo 07 titulares e 7 suplentes, composta por:

I - 01 (um) membro da Diretoria de Recursos Humanos;

II - 06 (seis) membros, dos demais setores, sendo 01 (um) representante da Secretaria de Administração, 01 (um) da Secretaria de Infra Estrutura, 01 (um) da Diretoria de Saúde, 01 (um) da ACESF, 01 (um) da Fundação de Cultura, Esporte, Lazer e Turismo e 01 (um) da Guarda Municipal de Umuarama.

Parágrafo único: Os trabalhos da Comissão Especial de Avaliação serão acompanhados por 01 (um) membro da Diretoria de Recursos Humanos e 01 (um) representante da Entidade Sindical, somente com direito a voz.

Art. 8º. São atribuições da Comissão 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 subcomissões nos locais de trabalho;

III - orientar as subcomissões sobre o procedimento da avaliação, sob seu encargo, inteirando-se das disposições específicas desta Lei;

IV - viabilizar junto a Diretoria de Recursos Humanos, a relação dos servidores que cumpriram o interstício e os requisitos básicos à avaliação;

V - efetivar a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às subcomissões, em tempo hábil à finalização do procedimento;

VI – orientar as Subcomissões no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação;

VII – prestar todos e quaisquer esclarecimentos solicitados pelas subcomissões;

VIII – apurar os resultados das avaliações;

IX – analisar os documentos utilizados para a pontuação, de acordo com os critérios estabelecidos, apurando-se o resultado final;

X – elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo a Diretoria de Recursos Humanos;

XI – decidir, em conjunto com as subcomissões, eventuais pedidos de reconsideração interpostos pelos interessados;

XII – A Comissão Especial terá o prazo de 60 (sessenta) dias para concluir o processo de avaliação dos servidores e devolver à Diretoria de Recursos Humanos.

Art.9º. A subcomissão de avaliação de desempenho será composta por 04 (quatro) servidores concursados (três titulares e um suplente), não ocupantes de cargos em comissão, indicados pelos servidores lotados no órgão.

Art.10. São atribuições da Subcomissão de Avaliação de Desempenho:

I – atribuir ao servidor, analisando a Avaliação de Desempenho e o Boletim de Acompanhamento, conceitos que demonstrem o real desempenho do avaliado, da forma mais justa possível;

II – solicitar à Comissão Especial todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo;

III – encaminhar à Comissão Especial, o material de avaliação devidamente preenchido e assinado pela Subcomissão 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 20 (vinte) 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).

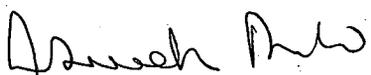
§ 1º. Não concordando com o resultado da avaliação, o servidor poderá no prazo de 05 (cinco) dias contados da data de ciência, apresentar pedido de reconsideração, via requerimento à Comissão Especial de Avaliação, que deverá analisar e apresentar resposta em igual prazo.

§ 2º. Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho serão dirimidos em conjunto pela Comissão especial de Avaliação de desempenho, Assessoria Jurídica do Município e o representante da Entidade Sindical.

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

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

Umuarama, 10 de dezembro de 2007.


LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO
Prefeito Municipal

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, comentário sobre o desempenho do avaliado;
- II - o preenchimento do 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 Boletim de acompanhamento, à 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 Boletim de Acompanhamento, 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 anexado à Ficha de Avaliação de desempenho.

Parágrafo único: os registros efetuados neste Boletim de Acompanhamento não substituem nem excluem procedimentos disciplinares cabíveis, nos termos da L C 018/92.

Anexo II

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: _____

Cargo: _____ Data da Nomeação: ____ / ____ / ____

Local de Trabalho: _____

Período da Avaliação: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

Data da Avaliação: ____ / ____ / ____

REQUISITOS	INDICADORES DE DESEMPENHO
<p>1 – IMPESSOALIDADE 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 atividades de modo a colaborar com o grupo, oferecendo idéias, visando o crescimento do mesmo. B () Desenvolve suas atividades demonstrando interesse nos assuntos inerentes ao trabalho. C () Tem dificuldade em participar e contribuir para com o grupo. D () Demonstra resistência em participar e contribuir para com o grupo.</p>
<p>2-ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE</p> <p>a) Assiduidade Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades que são de sua competência.</p> <p>b) Pontualidade 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. B () Faltou com justificativa no período tendo apresentado até 8 (oito) atestados médicos. C () Faltou sem justificativa no período (máximo de 5 faltas). D () Faltou sem justificativa, acima de 5 faltas no período.</p> <p>A () Cumpre integralmente os horários estabelecidos. B () Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos esporádicos. C () Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos constantes. D () Não cumpre os horários estabelecidos.</p>
<p>3-MORALIDADE/COMPORTEAMENTO</p> <p>a) Moralidade Conjunto de regras, postura ética e conduta pessoal consideradas adequadas, quer para o grupo de trabalho e demais colegas servidores, quer em relação à comunidade atendida.</p> <p>b) Comportamento Capacidade de perceber, avaliar e controlar as emoções de si mesmo e de outros.</p>	<p>A () Mantém excelente conduta pessoal. B () Mantém boa conduta pessoal. C () mantém conduta pessoal regular, inadequada às funções. D () mantém conduta pessoal inadequada às funções, sendo constantemente advertido.</p> <p>A () Apresenta comportamento de dedicação, companheirismo, solidariedade, cooperação, contribuindo para o bom desenvolvimento das atividades B () Apresenta bom comportamento ao se relacionar no grupo. C () Apresenta comportamento geralmente satisfatório, requerendo melhoras nas relações no grupo. D () Apresenta comportamento, quase sempre insatisfatório, necessitando de melhoras significativas nas relações com o grupo.</p>

<p>4 – COMPETÊNCIA 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 dificuldades em aplicar os conhecimentos necessários à execução das tarefas. D () Não aplica os conhecimentos necessários, comprometendo à execução das tarefas.</p>
<p>5 – PRODUTIVIDADE 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 propostos. B () Está comprometimento com o trabalho, atingindo parcialmente os objetivos propostos, obtendo bons resultados. C () Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, e dificuldade em atingir os objetivos propostos. D () Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, não atingindo os objetivos propostos.</p>
<p>6 – EFICIÊNCIA 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>

Umuarama, PR, ____ / ____ / ____

 Comissão Avaliadora

 Comissão Avaliadora

 Comissão Avaliadora

Ciência do Avaliado: _____

ANEXO III

TABELA DE PONTUAÇÃO

A = 100

B = 75

C = 50

D = 00

Pontuação mínima para aprovação: 60

FATORES	VALOR CONCEITO	PESO (x)	SUB-TOTAL
01 – IMPESSOALIDADE		2	
02 - a) – ASSIDUIDADE		1	
b) - PONTUALIDADE		1	
03 – a) - MORALIDADE		1	
b) - COMPORTAMENTO		1	
04 – COMPETÊNCIA		2	
05 – PRODUTIVIDADE		2	
06 – EFICIÊNCIA		2	
TOTAL = : 12 =(Média Final)			

ANEXO XIV

CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - GRUPO GPE

Art. 1º. A avaliação de desempenho do profissional da educação, para efeitos da progressão, ocorrerá a cada 2 (dois) anos, sendo efetuada por uma subcomissão de avaliação, sob a coordenação e orientação de uma Comissão Especial de avaliação.

Art. 2º. A participação no processo de progressão por merecimento está condicionada ao cumprimento dos requisitos constantes do art. 10º. da lei Complementar 188 / 2007.

Art. 3º. A verificação do merecimento será apurada com base no Boletim de Acompanhamento do Comportamento e/ou de Desempenho, sendo mensurada através da Ficha de Avaliação de Desempenho, devendo ser observados os seguintes fatores:

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

§ 1º. As Instruções para preenchimento do Boletim de Acompanhamento consta do verso do mesmo (anexo I).

§ 2º. O registro da avaliação de desempenho será feito através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, (anexo II).

Art. 4º. Compete à Diretoria de Recursos Humanos:

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

II - nos 05 (cinco) meses que antecedem à época da progressão por merecimento o setor de Recursos Humanos providenciará a formação da Comissão Especial e Sub-comissões nos locais de trabalho e todo material necessário ao processo de avaliação.

Art. 5º. A promoção por merecimento será automática para os profissionais da educação se não for realizada dentro do prazo.

Art. 6º. Caberá à Direção do estabelecimento de Ensino, nas unidades de trabalho:

I - efetuar o acompanhamento dos profissionais da educação 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 acompanhamento profissional da educação no Boletim de Acompanhamento específico, seguindo as instruções constantes do verso;

III – buscar junto às subcomissões e à Comissão especial todo e qualquer esclarecimento que se fizer necessário;

IV – registrar no Boletim de Acompanhamento, no campo destinado para tal, das ocorrências verificadas no período, devidamente assinado pelos profissionais da educação, com a finalidade de fornecer subsídios para a subcomissão;

V – A direção ou coordenação do estabelecimento de ensino que utilizar a avaliação para perseguir ou assediar moralmente o profissional da educação, se configurada tal prática, estará sujeito à perda do cargo.

Art. 7º. A Comissão Especial de Avaliação será designada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por 6 (seis) servidores estáveis, profissionais da educação, presidida por servidor ocupante de cargo efetivo de nível médio ou superior, sendo:

I - 4 (quatro) membros da Diretoria de Educação (02 titulares e 02 suplentes);

II - 2 (dois) membros da Entidade Sindical (01 titular e 01 suplente).

Parágrafo único: Os trabalhos da Comissão Especial de Avaliação serão acompanhados por 01 (um) membro da Diretoria de Recursos Humanos, somente com direito a voz.

Art. 8º. São atribuições da Comissão 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 subcomissões nos locais de trabalho;

III - orientar as subcomissões sobre o procedimento da avaliação, sob seu encargo, inteirando-se das disposições específicas desta Lei;

IV – viabilizar junto à Diretoria de Recursos Humanos, a relação dos servidores que cumpriram o interstício e os requisitos básicos à avaliação;

V – efetivar a distribuição e o recolhimento do material de avaliação junto às subcomissões, em tempo hábil à finalização do procedimento;

VI – orientar as subcomissões no sentido de obter a uniformização dos critérios de avaliação;

VII – prestar todos e quaisquer esclarecimentos solicitados pelas subcomissões;

VIII – apurar os resultados das avaliações;

IX – analisar os documentos utilizados para a pontuação, de acordo com os critérios estabelecidos, apurando-se o resultado final;

X – elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo à Diretoria de Recursos Humanos;

XI – decidir, em conjunto com as subcomissões, eventuais pedidos de reconsideração interpostos pelos interessados;

XII – a Comissão Especial terá o prazo de 60 (sessenta) dias para concluir o processo de avaliação dos servidores e devolver à Diretoria de Recursos Humanos.

Art.9º. A subcomissão de avaliação de desempenho será composta por 04 (quatro) servidores concursados (três titulares e um suplente), não ocupantes de cargos em comissão, indicados pelos profissionais de educação de cada unidade escolar, os quais serão escolhidos de forma democrática, sendo:

I – coordenador do estabelecimento de ensino;

II - 03 (três) professores: (02 titulares e 01 suplente).

Art. 10. Para a formação das subcomissões de avaliação dos profissionais da educação que atuam nas creches, escolas estaduais, Apae, Assumu, Apadevi e Lar do Menor, será nomeada subcomissão especial composta por três membros sendo:

I – 2 (dois) profissionais estáveis da Diretoria de Educação;

II – 1 (um) representante do local de trabalho, sendo o diretor ou o coordenador.

Art. 11. As avaliações dos profissionais da educação que exercem as funções de Diretor, Coordenador e professor em exercício nas escolas e na Diretoria de Educação, serão efetuadas pelas subcomissões formadas nas respectivas unidades.

Art. 12. O profissional da educação ocupante de 02 (dois) cargos será avaliado em cada um dos cargos ocupados.

Art. 13. São atribuições da Subcomissão de Avaliação de Desempenho:

I – atribuir ao profissional de educação, analisando a Avaliação de Desempenho e o Boletim de Acompanhamento, conceitos que demonstrem o real desempenho do avaliado, da forma mais justa possível;

II – solicitar à Comissão Especial todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo;

III – encaminhar à Comissão Especial, o material de avaliação devidamente preenchido e assinado pela subcomissão no prazo de 15 (quinze) dias do recebimento dos mesmos.

Art. 14. Na avaliação, será utilizado o método descritivo o 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. 15. 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. 16. Serão considerados, para efeitos de aferição periódica do rendimento pedagógico do professor, cursos de aperfeiçoamento e de participação conforme segue:

I – aperfeiçoamento na área de atuação - cursos de aperfeiçoamento (seminários, fóruns, simpósios, congressos e outros) na área de atuação, proporcionados pela municipalidade e/ou instituições oficiais, públicas ou particulares, relacionados às atribuições do cargo atual, no respectivo período de avaliação;

II - atividades extracurriculares - participação em reuniões pedagógicas, de pais, de APMs, Conselhos de Classe, Conselhos Municipais e outros relacionados à área de atuação.

§ 1º. A comprovação dos itens I e II deverá ser efetuada a interesse do avaliado, mediante a apresentação de cópia de documentos comprobatórios, os quais, serão apresentados juntamente com o original para a devida conferência, e anexados à Ficha de Avaliação de desempenho.

§ 2º. Não serão considerados os certificados que já tenham sido apresentados em progressão anterior.

Art. 17. 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 de ciência, apresentar pedido de reconsideração, via requerimento à Comissão 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 dirimidos em conjunto pela Comissão Especial de Avaliação de desempenho, Assessoria Jurídica do Município e o representante da Entidade Sindical.

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

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

Umuarama, 10 de dezembro de 2007.


LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO
PREFEITO MUNICIPAL

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, comentário sobre o desempenho do avaliado;

II - o preenchimento do 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 Boletim de acompanhamento, à 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 Boletim de Acompanhamento, 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 anexado à Ficha de Avaliação de desempenho.

Parágrafo único: os registros efetuados neste Boletim de Acompanhamento não substituem nem excluem procedimentos disciplinares cabíveis, nos termos da L C 018/92.

ANEXO II

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Professor (a) _____ Data de Nomeação: ____ / ____ / ____

Período da Avaliação ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____

Local de trabalho: _____

Requisitos	Indicadores de Desempenho
<p>1-IMPESSOALIDADE (relações de liderança no trabalho de equipe) 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 atividades a colaborar com o grupo, oferecendo idéias visando o crescimento do mesmo. B () Desenvolve suas atividades de modo a colaborar com o grupo. C () Tem dificuldade em participar e contribuir com o grupo. D () Demonstra resistência em participar e contribuir para com o grupo.</p>
<p>2-ASSIDUIDADE/PONTUALIDADE</p> <p>a) Assiduidade Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades que são de sua competência.</p> <p>b) Pontualidade Cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como das atividades.</p>	<p>A () Não teve falta com ou sem justificativa no período. B () Faltou com justificativa no período (máximo de 5 atestados médicos). C () Faltou com justificativa no período (de 6 atestados médicos ou mais) D () Faltou sem justificativa.</p> <p>A () Cumpre integralmente os horários estabelecidos B () Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos esporádicos C () Cumpre os horários estabelecidos, com atrasos constantes D () Não cumpre os horários estabelecidos</p>
<p>3-MORALIDADE/COMPORTAMENTO</p> <p>a) Moralidade Conjunto de regras e condutas pessoais consideradas adequadas, quer para o grupo de trabalho e demais colegas servidores, quer em relação à comunidade atendida.</p> <p>b) Comportamento Capacidade de perceber, avaliar e controlar as emoções de si mesmo e de outros.</p>	<p>A () Apresenta comportamento de dedicação, companheirismo, solidariedade, cooperação, contribuindo para o bom desenvolvimento das atividades B () Apresenta comportamento ao se relacionar no grupo. C () Apresenta comportamento geralmente satisfatório, requerendo melhoras nas relações no grupo. D () Apresenta comportamento irregular, quase sempre insatisfatório, necessitando de melhoras significativas nas relações com o grupo.</p> <p>A () Demonstra ter habilidades em gerenciar os conflitos que surgem entre os alunos não necessitando de ajuda de outros (exceto em casos extremos). B () Apresenta, em algumas situações, dificuldade em gerenciar os conflitos que surgem entre os alunos, necessitando de ajuda de outros. C () Demonstra dificuldades em gerenciar os conflitos que surgem nas relações. D () Não consegue exercer a sua autoridade.</p>

<p>4- COMPETÊNCIA Demonstração de conhecimentos técnico-pedagógicos e práticos para execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade escolar</p>	<p>A () Demonstra ter conhecimento técnico-pedagógico e competência, na execução dos trabalhos, aplicando os conhecimentos adquiridos nas formações e grupos de estudos, seguindo a Proposta de trabalho da Diretoria Municipal de Educação. B () Demonstra ter conhecimento técnico-pedagógico e competência na execução dos trabalhos tendo algumas dificuldades em aplicar os conhecimentos adquiridos nas formações e grupos de estudos, seguindo a Proposta de trabalho da Diretoria Municipal de Educação. C () Apresenta dificuldade em aplicar os conhecimentos técnico-pedagógicos adequados ao trabalho D () Não aplica os conhecimentos técnico-pedagógicos adequados ao trabalho.</p>
<p>5- PRODUTIVIDADE/EFICIÊNCIA A qualidade do trabalho executado dentro dos padrões estabelecidos pela Proposta Pedagógica referente aos objetivos propostos.</p>	<p>A () Está comprometido com o trabalho, atingindo os objetivos propostos. B () Está comprometimento com o trabalho, atingindo parcialmente os objetivos propostos, obtendo bons resultados C () Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, e dificuldade em atingir os objetivos propostos. D () Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, não atingindo os objetivos propostos.</p>
<p>6- APERFEIÇOAMENTO NA ÁREA DE ATUAÇÃO Cursos de aperfeiçoamento (seminários, fóruns, simpósios, congressos e outros) na área de atuação, proporcionados pela municipalidade e/ou instituições oficiais, públicas ou particulares, relacionados às atribuições do cargo atual, no respectivo período de avaliação.</p>	<p>A () Participação de 120 horas ou mais B () Participação de 80 a 120 horas C () Participação 40 a 80 horas D () Participação inferior a 40 horas</p>
<p>7- ATIVIDADES EXTRA-CURRICULARES Participação em reuniões pedagógicas, de pais, de APMs, Conselhos de Classe, Conselhos Municipais e outros relacionados à área de atuação.</p>	<p>A () Participação em 100% dos eventos ocorridos no período B () Participação em até 75% dos eventos ocorridos no período C () Participação em até 50% dos eventos ocorridos no período D () Nenhuma participação nos eventos ocorridos no período</p>

Umuarama, _____ de _____ de 200_____

 Comissão Avaliadora

 Comissão Avaliadora

 Comissão Avaliadora

 Avaliado

**ANEXO III
TABELA DE PONTUAÇÃO**

<p align="center">A = 100 B = 75 C = 50 D = 00</p>			
FATORES	VALOR CONCEITO	PESO	SUB-TOTAL
01 – IMPESSOALIDADE		2	
02 - a) – ASSIDUIDADE		1	
b) – PONTUALIDADE		1	
03 – a) - MORALIDADE		1	
b)- COMPORTAMENTO		1	
04 – COMPETÊNCIA		2	
05 - PRODUTIVIDADE/EFICIÊNCIA		2	
06 – APERFEIÇOAMENTO PEDAGÓGICO		2	
07- ATIVIDADES EXTRA-CURRICULARES		2	
TOTAL = : 14 =(Média Final)			

