



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

De: 19 de novembro de 2007.

Dispõe sobre o Plano de Carreira, Cargos, Empregos, Salários, Remuneração e/ou Vencimentos dos servidores ativos da Administração Direta, Indireta Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município de Umuarama e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE UMUARAMA, 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, Indireta, Autárquica e Fundacional do Município de Umuarama, Estado do Paraná, submetidos aos regimes estatutário e celetista, dispondo 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 servidor 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 exigida para o cargo, representados pelas siglas: GOO, GOA-I, GOA-II, GOP, GGM e GPE;



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

V – quadro: é o conjunto de servidores pertencentes à Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional do Município de Umuarama;

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 XII;

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 XII;

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 VII;

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 e/ou empregos públicos;

II - função de confiança;

III - cargo em comissão.

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS E EMPREGOS PÚBLICOS

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 03

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 I (GOA-I) - compreende as funções de apoio administrativo exigindo-se até o Ensino Fundamental Completo;

III – Grupo Ocupacional Administrativo II (GOA-II) - compreende os cargos e/ou empregos que executam atividades administrativas e técnicas, exigindo, para o seu provimento, o Ensino Médio;

IV – Grupo Ocupacional Profissional (GOP) - compreende as funções de alta 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;

V – Grupo Guarda Municipal (GGM) – compreende os Guardas Municipais e sua relação hierárquica;

VI – Grupo dos Profissionais da Educação (GPE) – compreende os professores, coordenadores e diretores.

Parágrafo único. Para efeito do Enquadramento serão utilizadas as tabelas constantes dos anexos II a XII.

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:



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 04

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;

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.

§ 1º. A promoção na carreira por conhecimento será feita a qualquer tempo mediante requerimento, sendo a habilitação comprovada através da apresentação do original do Diploma ou Histórico Escolar e Certificado de Conclusão de Curso, todos devidamente acompanhados de cópias, que serão autenticadas e protocoladas pelo Setor de Protocolos do Município.

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

I – aposentado pelo regime próprio do Município;

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.

SEÇÃO I

DA COMPOSIÇÃO DAS CLASSES



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 05

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

I – Grupos: GOO - GOA-I

(a)– Classe "A" – integrada por servidores que tenham até 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 concluído o Ensino Superior, com interstício de 5% sobre a classe B;

(d)– Classe "D" – integrada por servidores que tenham pós-graduação, com interstício de 10% sobre a classe C;

(e)– Classe "E" – integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado, com interstício de 10% sobre a classe D;

(f)– Classe "F" – integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado com interstício de 10% sobre a classe E;

II – GRUPO: GOA-II

a)– Classe "A" – integrada por servidores que possuam o Ensino Médio;

b)– Classe "B" – integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Superior;

c)– Classe "C" – integrada por servidores que tenham pós-graduação;

(d)– Classe "D" – integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado;

(e)– Classe "E" – integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado;

As Classes terão interstício entre si de 10% (dez) por cento.



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 06

III – GRUPO: GOP

- (a)- Classe "A" – integrada por servidores que possuam o Ensino Superior;
- (b)- Classe "B" – integrada por servidores que tenham pós-graduação;
- (c)- Classe "C" – integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado;
- (d)- Classe "D" – integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado;

As classes terão interstício entre si de 15% (quinze) por cento.

IV – GRUPO: GGM

- (a)- Classe "A" – integrada por servidores que tenham até o Ensino Fundamental;
- (b)- Classe "B" – integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Médio, com interstício de 5% sobre a classe A;
- (c)- Classe "C" – integrada por servidores que tenham concluído o Ensino Superior, com interstício de 5% sobre a classe B;
- (d)- Classe "D" – integrada por servidores que tenham pós-graduação, com interstício de 10% sobre a classe C;
- (e)- Classe "E" – integrada por servidores que tenham formação em nível de mestrado, com interstício de 10% sobre a classe D;
- (f)- Classe "F" – integrada por servidores que tenham formação em nível de doutorado com interstício de 10% sobre a classe E;

V – GRUPO: GPE

- a)- Classe "A" – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino médio, na modalidade magistério;
- b)- Classe "B" – integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino médio na modalidade magistério, com estudos adicionais;



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

"A Capital da Amizade"



Umuarama
Cidade Amiga. Gosta Melhor.

LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 07

c)- Classe "C" - integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura curta;

d)- Classe "D" - integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura curta, mais especialização em curso de pós-graduação destinadas à formação pedagógica;

e)- Classe "E" - integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena;

f)- Classe "F" - integrada pelos profissionais que tenham concluído o ensino superior, em curso de licenciatura plena, mais especialização em curso de pós-graduação destinadas à formação pedagógica;

g)- Classe "G" - integrada por profissionais que detenham o título de Mestre;

h)- Classe "H" - integrada por profissionais que detenham o título de Doutor.

As classes terão interstício entre si de 10% (dez) por cento.

CAPÍTULO IV

DA PROGRESSÃO NA CARREIRA POR MERECIMENTO

Art. 9º. A progressão na carreira por merecimento é a passagem de uma referência para outra, sempre na mesma classe e será concedida de acordo com a avaliação de desempenho funcional, observados o interstício de 24 (vinte e quatro) meses.

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

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

Art. 10. Não será concedida a progressão por merecimento ao servidor que:

I - estiver em estágio probatório;

II - em disponibilidade;



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

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;

Parágrafo único. O afastamento por motivo de licença sem remuneração interrompe a contagem do interstício exigido de 24 (vinte e quatro) meses para efeitos da progressão por merecimento.

Art. 11. 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, sendo que em se tratando do professor o tempo de contribuição será reduzido em 5 anos;

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. 12. A avaliação de desempenho funcional dos servidores, para efeitos da progressão por merecimento, obedecerá ao constante dos anexos XIII e XIV, 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;

29



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



Umuarama
Cidade Alta. Gest. Feliz.

LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 09

V – produtividade;

VI – eficiência.

CAPÍTULO V

DO QUADRO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E DOS CARGOS EM COMISSÃO.

Art. 13. 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. 14. 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 – 5% (cinco por cento) do quadro de Direção;

II – 10% (dez por cento) do quadro de chefia e assessoramento superior.

Art. 15. 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. 16. 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. 17. A carga horária máxima dos servidores municipais, do Município de Umuarama, independente do regime a que estiver submetido, fica definida como sendo de 40 horas semanais, com exceção dos seguintes cargos que serão de 36 horas semanais:

I – auxiliar de serviços gerais que exerçam suas funções nas escolas municipais;

II – guarda municipal;

III – gari e motorista (coletor de lixo), excluídos os garis que atuarem na varrição de rua;



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 10

IV – vigias municipais.

Art. 18. Entre as jornadas de trabalho cuja duração seja de 8 (oito) horas diárias será concedido um intervalo de até 2 (duas) horas 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. 19. 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.

Art. 20. 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;



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 11

Art. 21. 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. 22. A referência inicial do cargo será a constante da tabela de cargos e empregos públicos de acordo com o grupo ocupacional que pertencem 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 da implantação, acrescidos do abono salarial.

Art. 23. O enquadramento dos servidores admitidos sob o regime estatutário ou celetista da Administração Direta, Indireta, Autárquica e Fundacional do Município de Umuarama far-se-á obedecendo aos seguintes critérios:

I - 01 (uma) referência para cada 2 (dois) anos de efetivo exercício no Município, descontados os períodos de afastamento sem remuneração;

II - o enquadramento far-se-á a qualquer tempo, sempre a partir da referência inicial do cargo respeitada a situação funcional do servidor predominante à época da implantação do Plano;

III - o enquadramento nas classes será determinado pela formação escolar do servidor, devidamente comprovada, conforme dispõe o Art. 7º. § 1º, desta Lei.

§ 1º. Para efeito de enquadramento do servidor, em caso de novo cargo ou emprego público, nas Tabelas de Referência de Vencimentos ou de Salários, após decorrido o período de estágio probatório, será considerado como efetivo exercício, o tempo de serviço prestado ao Município de Umuarama, independente do regime a que esteve submetido, desde que não tenha havido interrupção superior a 02 (dois) anos consecutivos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ

“A Capital da Amizade”



Umuarama
Cidade am. Gente feliz.

LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 12

§ 2º. Para efeitos deste artigo, ao servidor estatutário, não será considerado o tempo de serviço já computado para a concessão de aposentadoria junto ao Instituto Nacional de Seguro Social.

§ 3º. Para efeitos do enquadramento previsto neste artigo, será desprezado o restante do tempo de serviço inferior a 365 dias.

CAPÍTULO IX

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24. O art. 82 da Lei Complementar 018/92, de 28 de maio de 1992, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82”. O adicional por tempo de serviço é devido a todos os servidores à razão de 1% (um por cento) por ano de serviço público efetivo, incidente sobre o piso inicial de que trata o art. 2º, inciso VII, desta Lei.

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

§ 2º. Ficam garantidos os percentuais adquiridos até a implantação do Plano de Cargos, e a sua continuidade, nos termos deste artigo.

§ 3º. Os integrantes do Magistério Público Municipal farão jus ao adicional por tempo de serviço concedido na forma bienal, contados a partir da data de admissão no percentual de 2% (dois por cento) por biênio, nos termos do *caput* deste artigo.”

Art. 25. O art. 83 da Lei Complementar 018/92, de 28 de maio de 1992, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 83. 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 classificarem 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. O adicional de insalubridade e de periculosidade será calculado com base no piso inicial definido no art. 2º inciso VII.



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 13

§ 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. O § 1º do art. 7º da LC nº 005/91 alterado pelo art. 6º da LC nº 165, de 08 de maio de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

"§ 1º. 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) calculados sobre o piso inicial definido no art. 2º inciso VII, desta Lei, 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)."

Art. 27. O art. 2º da Lei Complementar nº 047, de 18 de dezembro de 1997, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 2º. A gratificação de produtividade será apurada e paga, mensalmente, por meio de atribuição de pontos variáveis, até 1.000 (um mil), a cada um, de 0 a 0,3% (de zero a zero vírgula três por cento) do piso inicial do cargo ou emprego, definido no art. 2º inciso VII desta Lei, sendo transportados os pontos excedentes, até o percentual de 50% (cinquenta por cento), aos meses subseqüentes."

Art. 28. O *caput* do art. 16 da Lei Complementar 064/99, de 09 de novembro de 1999, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 16. 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 do cargo ou emprego, definido no art. 2º inciso VII desta Lei, até o limite de 20% (vinte por cento) para cada etapa de 120 (cento e vinte) horas, ou por trabalho experimental realizado."

Art. 29. O estágio probatório de todos os servidores públicos do Município será de 24 (vinte quatro) meses, sendo que o servidor somente alcançara Estabilidade após o decurso de 36 (trinta e seis) meses, incluído aqui o período referente ao estágio probatório.

Art. 30. O art. 91 da LC 018/92, de 28 de maio de 1992, passa a ter a seguinte redação:

"Art. 91. Os servidores nomeados sob o regime estatutário fazem jus a 30 (trinta) dias consecutivos de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de 2 (dois) períodos."



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

ESTADO DO PARANÁ
"A Capital da Amizade"



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

FI 14

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

§ 2º. É vedado levar à conta de férias qualquer falta ao serviço.

§ 3º. Sempre que forem concedidas férias fora do prazo de que trata o *caput* deste artigo, o Município pagará em dobro a respectiva remuneração, referente aos períodos aquisitivos vencidos a partir da data da publicação desta Lei.

§ 4º. "Os integrantes do Magistério Municipal gozarão as férias, conforme art. 26 da LC nº 064, de 09 de novembro de 1999, fazendo jus a um terço sobre 01 (um) mês".

§ 5º. A Diretoria de Recursos Humanos ficará responsável por elaborar e encaminhar às secretarias da Administração Municipal, Direta e Indireta, Autarquias e Fundações, relação de servidores com direito a férias, de forma a que se cumpra o disposto no *caput* deste artigo e em seus parágrafos."

Art. 31. 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. 32. 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. 33. À Revisão Geral Anual serão aplicados a referência I classe A nas respectivas tabelas de vencimentos de cada Grupo Ocupacional.

Art. 34. Os ocupantes do cargo e/ou emprego de Secretário Escolar passam a integrar o Plano de Carreira, Cargos, Empregos e Salários dos servidores públicos municipais, conforme constante do anexo IV, ficando revogado o parágrafo único do art. 32 da LC nº 064, de 09 de novembro de 1999.

Art. 35. Os cargos e Empregos Públicos da Administração Direta, Indireta, Fundacional e Autárquica a serem transformados e extintos 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.

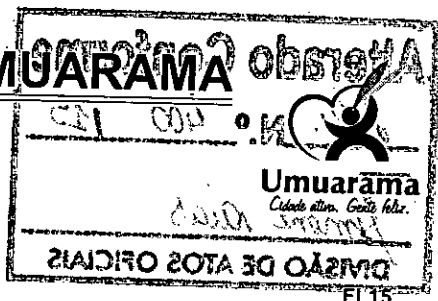
Art. 36. Estende-se aos servidores regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, que ingressaram no Serviço Público antes da Constituição Federal de 1988, os benefícios constantes desta Lei.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA



LEI COMPLEMENTAR Nº 188

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.

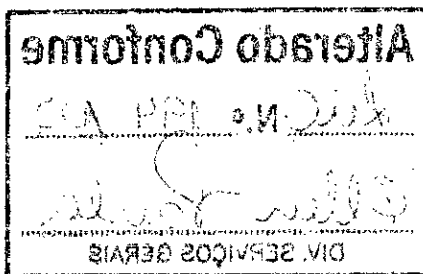
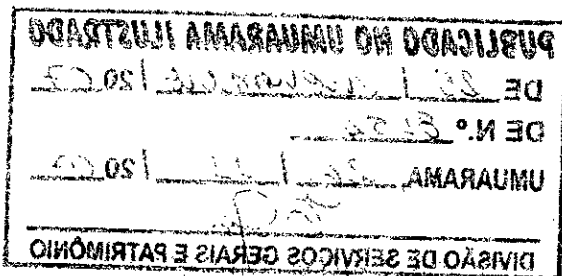
Art. 38. As despesas decorrentes da implantação da presente Lei Complementar correrão à conta de dotação própria do orçamento vigente, suplementada se necessário.

Art. 39. Ficam revogados os artigos 263 da LC nº 018/92, de 28 de maio de 1992, alterado pelo Art. 1º da LC nº 067/99; Art. 6º; inciso IV do Art. 11, e o parágrafo único do art. 32 da LC nº 064, de 9 de novembro de 1999; § 1º, § 2º e § 3º do art. 95 da LC nº 018/92, alterado pelo art. 1º da LC nº 067, de 20 de dezembro de 1999 e a LC 121, de 19 de outubro de 2004.

Art. 40. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, gerando seus efeitos a partir de 01 de março de 2008.

PAÇO MUNICIPAL, aos 19 de novembro de 2007.

LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO
Prefeito Municipal



art. 28, §4º do art 30

Alterado Conforme
L.C. N.º 400 115
Simone Dias
DIVISÃO DE ATOS OFICIAIS

Alterado Conforme
L.C. N.º 346 113
Simone Dias
DIVISÃO DE ATOS OFICIAIS

PREFEITURA



União Vide art 5º

Revogado Conforme
L.C. N.º 346 113
Simone Dias
DIVISÃO DE ATOS OFICIAIS

Vide art 8º, §2º art 24

Alterado Conforme
L.C. N.º 346 113
Simone Dias
DIVISÃO DE ATOS OFICIAIS

PUBLICADO NO UMUARAMA ILUSTRADO
DE 25 | novembro | 2007
DE N.º 8152
UMUARAMA, 26 | 11 | 2007
DIVISÃO DE SERVIÇOS GERAIS E PATRIMÔNIO

Alterado Conforme
L.C. N.º 194 107
Ellen Paula
DIV. SERVIÇOS GERAIS

ANEXO I
PREFEITURA MUNICIPAL DE UMUARAMA

Boletim de Acompanhamento - Avaliação de Desempenho

Servidor: _____

Cargo: _____

Lotação: _____

matrícula: _____
 Período de Acompanhamento: _____ a _____

DATA	FATO	PROVIDÊNCIAS TOMADAS	RESULTADOS	ASSINATURAS		
				CHEFIA IMEDIATA	SERVIDOR	TESTEMUNHAS

Espaço destinado a observações necessárias

Assinatura da chefia imediata

Assinatura do Diretor do setor

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 de Autos							
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 de Trator agrícola *							
Operador Espagidor	10	628,00	659,40	692,37	761,60	837,76	921,54
Operário Braçal	4	557,64	585,53	614,80	676,28	743,91	818,30
Pedreiro	12	653,37	686,04	720,34	792,37	871,61	958,77
Pedreiro Meio Oficial	6	580,17	609,18	639,64	703,60	773,96	851,36
Plasticultor	4	557,64	585,53	614,80	676,28	743,91	818,30
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

ANEXO II

VALORES DOS SÍMBOLOS DOS CARGOS DE
PROVIMENTO EM COMISSÃO

Tabela de vencimentos dos cargos de provimento em comissão

SÍMBOLO	VALOR	RTIDE	REPRESENTAÇÃO
SUBSÍDIO	4.724,60	-	-
CC-1	1.452,65	100%	-
CC-2 - ASSESSOR	664,93	100%	-
CC-2 - ASSESSOR JURÍDICO	664,93	100%	100%
CC-2 - CHEFE DE DIVISÃO	664,93	100%	100%
CC-2 - ASSESSOR CONTABIL E FINANCEIRO	664,93	100%	100%
CC-3	559,00	100%	-
CC-3 - A	559,00	45,85%	-
CC-4	371,14	42,43%	-

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	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
Agente Defesa do Consumidor	1	525,48	551,75	579,34	637,28	701,00	771,10
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 Escritório *	25	845,20	887,46	931,83	1.025,02	1.127,52	1.240,27
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

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 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	13	685,26	753,78	829,16	912,08	1.003,28
Fiscal de Proteção Defesa Consumidor	51	1.454,32	1.599,32	1.759,73	1.935,70	2.129,27
Fiscal de Tributos	13	685,26	753,78	829,16	912,08	1.003,28
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 Agrícola *						

Handwritten signature or mark

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
Advogado *					
Arquiteto *					
Arquiteto *					
Assistente Social *	18	1.096,57	1.261,06	1.450,22	1.667,75
Auxiliar de Engenharia *	17	1.075,07	1.236,33	1.421,78	1.635,05
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	32	1.446,90	1.663,94	1.913,53	2.200,56
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
MédicoGinecologista/obstetra 2h	23	1.210,70	1.392,31	1.601,15	1.841,33
MédicoGinecologista/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
Engenheiro Civil *					
Orçamentista*					
Pedagogo	3	814,77	936,98	1.077,53	1.239,16
Veterinário *					

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

OBS: Pisos dos Guardas Municipais calculados de acordo com o Art. 23 da Lei Complementar Nº 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
Professor	Magistério	20h	A	I	606,56
Professor	Magistério e estudos adicionais	20h	B	I	667,22
Professor	Ensino Superior - Licenciatura curta	20h	C	I	733,94
Professor	Licenciatura Curta - Pós-graduação	20h	D	I	807,33
Professor	Ensino Superior - Licenciatura Plena	20h	E	I	888,06
Professor	Pós-Graduação	20h	F	I	976,87
Professor	Mestrado	20h	G	I	1074,56
Professor	Doutorado	20h	H	I	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

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

pa

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 - 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 ÁREA						
	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 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							
Máestrório	Estudos Adicionais	Licenciatura Curta	Pós-Graduação	Licenciatura Plena	Pós-Graduação	Mestrado	Doutorado								
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

28

ANEXO XIII

REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO A QUE SE REFERE O ARTIGO 12 DA PRESENTE LEI.

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 aos seguintes requisitos básicos:

- I. não estar em estágio probatório;
- II. não ter faltado sem justificativa ao serviço, por prazo superior a 10 (dez) dias contínuos ou não, no interstício, com exceção das faltas abonadas.
- III. não tiver sofrido penalidade de suspensão em processo administrativo transitado em julgado, igual a 30 (trinta) dias;
 - I. não estar afastado do cargo por prisão judicial;
- V. ter usufruído licença sem vencimentos nos 12 meses anteriores à época da avaliação.

§3º O tempo que o servidor encontrar-se licenciado do exercício do cargo, sem vencimentos, interrompe a contagem do interstício de que trata o "caput" deste artigo

§ 4º. O registro da avaliação de desempenho será feito através do preenchimento da ficha de avaliação de desempenho, (anexo I).

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

Art. 4º No verso do Boletim de acompanhamento (anexo II) deverá constar:

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, á exceção do campo destinado á 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.

Art. 5º. No início de cada ano os Boletins de Acompanhamento serão encaminhados às respectivas Secretarias, pelo setor de Recursos Humanos para o devido acompanhamento do desenvolvimento profissional do servidor.

Art. 6º. À época da progressão por merecimento o setor de Recursos Humanos enviará às Secretarias as fichas de avaliação de desempenho, com antecedência máxima de 04 (quatro) meses anteriores ao vencimento do respectivo período de avaliação, devendo a referida ficha ser entregue à subcomissão que a devolverá devidamente preenchida no prazo de 15 (quinze) dias.

§ 1º: A critério da administração a avaliação poderá ser automática, para aqueles servidores que não tiverem anotações negativas no "Boletim de Acompanhamento".

Art. 7º. Não sendo possível a efetivação do processo de avaliação em tempo hábil esta ocorrerá automaticamente, para todos os servidores.

Art. 8º. Cabe à Chefia do Setor sob a supervisão do titular do órgão de lotação, fazer o acompanhamento do servidor, fornecendo subsídios à Comissão de avaliação sobre seu real comportamento, desempenho no trabalho e atendimento ou não das exigências do cargo.

Art.9º. para efeito da progressão por merecimento será formada Comissão Especial de Avaliação designada pelo chefe do poder **Executivo, composta por: 05 (cinco) servidores concursados de formação em nível médio ou superior, composta por:**

- a) - 02 (dois) membros do Setor de Recursos Humanos;
- b) - 03 (três) membros, sendo 01 representante da Secretaria de Administração, 01 da Secretaria de Serviços Públicos e Rodoviários, 01 da Secretaria de Saúde.

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

Art. 10. 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 – orientar as subcomissões sobre o procedimento da avaliação, sob seu encargo, inteirando-se das disposições específicas desta Lei.

III – viabilizar junto ao Setor de recursos Humanos, a relação dos servidores que cumpriram o interstício e os requisitos básicos à avaliação.

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

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

VI – prestar todos e quaisquer esclarecimentos solicitados pelas subcomissões;

VII – apurar os resultados das avaliações;

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

~~IX – elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo~~ ~~depois~~
IX – elaborar o relatório final do procedimento de avaliação e enviá-lo ao Setor de Recursos Humanos;

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

Art. 11. A subcomissão de avaliação de desempenho será composta por 04 (quatro) servidores estáveis (três titulares e um suplente) indicados pelos servidores lotados no órgão.

Art. 12. 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;

I – 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 10 (dez) dias do recebimento dos mesmos.

Art. 13. 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 Acompanhamento dos servidores no Boletim de acompanhamento específico, seguindo as instruções constantes do ;

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 da avaliação para perseguir ou assediar moralmente o servidor, se configurada tal prática, estará sujeito a perda do cargo.

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 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, na Avaliação de desempenho.

Art. 16. Apurado o resultado da avaliação de desempenho, será dada 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.

§ 1º. Não concordando com o resultado da avaliação, o servidor poderá no prazo de 24 (vinte quatro) horas contados da data de ciência, apresentar pedido de reconsideração, e encaminhado via requerimento à Comissão Especial de Avaliação, que deverá analisar e apresentar resposta em igual prazo.

§ 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. A progressão por merecimento ocorrerá até 30 (trinta) dias após a publicação dos resultados, sendo o benefício concedido a partir do mês do enquadramento do servidor.

Art. 17. Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho, serão dirimidas em conjunto pela Comissão especial de Avaliação de desempenho, Assessoria Jurídica do Município e o representante da Entidade Sindical.

Art. 18. O Regulamento de Avaliação de Desempenho dos Profissionais da Educação têm sua avaliação regulamentada no anexo XIV.

Umuarama, 17 de outubro de 2007.


LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO
Prefeito Municipal

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 () Incapaz de desenvolver suas atividades sem intervenção da chefia.</p>
<p>2 - ASSIDUIDADE Cumprimento dos horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, desempenhando as atividades que estão em sua esfera de competência.</p>	<p>A () É pontual, assíduo, cumpre integralmente os horários estabelecidos, comprometido com suas responsabilidades. B () Cumpre os horários estabelecidos com atrasos esporádicos. C () Deixa a desejar quanto ao cumprimento de horários e compromissos, com atrasos constantes. D () Falta constantemente, não cumprindo os horários estabelecidos, comprometendo o andamento do serviço.</p>
<p>3 - MORALIDADE Conjunto de regras e condutas pessoais consideradas adequadas, quer para o grupo de trabalho e demais servidores, quer em relação à comunidade atendida.</p>	<p>A () Mantém excelente conduta pessoal. B () Mantém boa conduta pessoal. C () Mantém conduta pessoal regular, inadequada às funções. D () Conduta inadequada às funções, sendo constantemente advertido.</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 () executa as tarefas com eficiência e responsabilidade, demonstrando liderança e bom-senso, obtendo excelentes resultados. B () executa as tarefas com eficiência e responsabilidade, obtendo bons resultados. C () Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, executando suas atividades sem interesse em aperfeiçoamento, 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 = 20 B = 15 C = 10 D = 0

Pontuação mínima para aprovação: 60

FATORES	NOTA
1 – IMPESSOALIDADE	
2 – ASSIDUIDADE	
3 – MORALIDADE	
4 – COMPETÊNCIA	
5 – PRODUTIVIDADE	
NOTA FINAL:	

ANEXO XIV

REGULAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL.

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.

§ 1º: Não se concederá progressão funcional ou promoção ao profissional da educação que:

- I – estiver em estágio probatório;
- II - for aposentado;
- III – estiver em disponibilidade;
- IV – for cedido a outro órgão
- V – que tenha sofrido punição disciplinar no ano anterior a concessão.

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

Art. 2º. A verificação do merecimento será apurada com base no Boletim de Acompanhamento do Comportamento e/ou de Desempenho(anexo II), sendo mensurada através da Ficha de Avaliação de Desempenho, devendo serem observados os seguintes fatores:

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

Parágrafo único: A ficha de avaliação de desempenho e o boletim de acompanhamento serão encaminhados à Secretaria de Educação, em tempo hábil, para a efetivação de cada procedimento.

Art. 3º. A ficha de avaliação de desempenho será encaminhada pela Secretaria de Educação à Comissão de Avaliação de Desempenho, com antecedência máxima de 04(quatro) meses anteriores ao vencimento do respectivo período de avaliação, devendo a referida ser entregue à subcomissão que a devolverá devidamente preenchida no prazo de 10 (dez) dias.

Parágrafo único: A avaliação de desempenho de cada interstício ocorrerá: no mês de junho para os profissionais de educação nomeados entre janeiro e junho e em dezembro para os nomeados no período entre julho e dezembro.

Art. 4º. Competirá à Direção do Estabelecimento de Ensino, sob a supervisão do titular do órgão de lotação, acompanhar o profissional da educação, fornecendo-lhe subsídios à Comissão sobre seu real comportamento, desempenho no trabalho e atendimento ou não das exigências do cargo.

Art.5º. As avaliações serão efetuadas aferindo-se, pontos, aos quais terão os seguintes conceitos:-

- a) 80 a 100 pontos – desempenho excelente
- b) 50 a 79 pontos - desempenho suficiente
- c) 00 a 49 pontos - desempenho insuficiente

Parágrafo único. Efetuada a avaliação deverá ser dado ciência ao profissional da educação.

Art. 6º. A Comissão Especial de Avaliação será designada pelo Chefe do Poder Executivo, devendo ser composta por: 4(quatro) servidores estáveis; profissionais da educação, presidida por servidor ocupante de cargo efetivo de nível médio ou superior, sendo:

- 2 membros da Secretaria de Educação;
- 2 membros da Entidade Sindical (01 titular e 01 suplente).

Art 7º. Compete à Comissão Especial de Avaliação:

I – orientar a direção do estabelecimento de ensino sobre o procedimento da avaliação, instruindo sobre o acompanhamento do desempenho e/ou comportamento do servidor, bem como no preenchimento do Boletim de acompanhamento;

II – orientar as subcomissões sobre o procedimento da avaliação, sob seu encargo, inteirando-se das disposições específicas deste regulamento;

III – viabilizar junto à Divisão de Recursos Humanos, a relação dos profissionais da educação que cumpriram o interstício para cada procedimento;

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

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

VI– prestar todos e quaisquer esclarecimentos solicitados pelas subcomissões;

VII – apurar os resultados das avaliações;

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

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

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

Art 8º. A subcomissão de avaliação de desempenho será composta por 04 (quatro) professores estáveis, indicados pelos profissionais de educação, de cada unidade escolar, os quais serão escolhidos de forma democrática, sendo:

- O Coordenador e
- 03 (três) professores: 02 (dois) titulares e 01 (um) suplente.

Art. 9º. 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:

- 2 profissionais da educação, servidores estáveis da Secretaria de Educação;
- 1 representante do local de trabalho, sendo o diretor ou o coordenador.

Art. 10. – As avaliações dos profissionais da educação que exercem as funções de Diretor, Coordenador e professor em exercício nas escolas e na Secretaria de Educação, serão efetuadas pelas subcomissões formadas nas respectivas unidades.

Art. 11. – O profissional da educação afastado em virtude de mandato classista terá sua avaliação efetivada pela Comissão Especial de Avaliação.

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

Art. 13. – Compete à subcomissão de Avaliação de desempenho:

I – esclarecer aos profissionais da educação, a forma em que se dará a avaliação, especialmente em relação aos critérios que serão observados e demais procedimentos previstos neste decreto.

II – atribuir ao profissional da educação, analisando a Avaliação de desempenho e o Boletim de Acompanhamento, conceitos que demonstrem o real desempenho da forma mais justa possível.

III - solicitar à Comissão Especial todos e quaisquer esclarecimentos sobre o procedimento a seu encargo.

IV – encaminhar à Comissão Especial, o material de avaliação devidamente preenchido e assinado pela Subcomissão até o vencimento do respectivo período de avaliação.

Art. 14. - Caberá à Direção, Coordenação e ao Secretário do estabelecimento de Ensino:

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 órgão;

II – fazer o devido acompanhamento do profissional da educação em avaliação, no boletim de acompanhamento específico, constante do anexo II deste decreto.

III – buscar junto às subcomissões e à Comissão Especial todo e qualquer esclarecimento necessário.

IV – registrar no Boletim de Acompanhamento, no campo destinado para tal, as ocorrências verificadas no período, com a finalidade de fornecer subsídios para a Subcomissão.

Parágrafo único: O registro de que trata o inciso IV, com referência à Direção e Coordenação do Estabelecimento, será preenchido pelo Secretário e 01 (um) professor escolhido, de forma democrática, pelo grupo a ser avaliado.

Art. 15. - Na avaliação, será utilizado o método descritivo do padrão de desempenho do profissional da educação, 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.

§ 1º - A avaliação de desempenho será pontuada na escala de 0(zero) a 100(cem) pontos, conforme consta da tabela de pontuação.(anexo IV)

§ 2º - Os pontos atribuídos em cada subfator de avaliação serão multiplicados pelos pesos correspondentes, a fim de se apurar as pontuações respectivas.

Art. 16. - Apurado o resultado da avaliação de desempenho, será dada ciência ao profissional da educação sobre a pontuação obtida no período avaliado, bem como a justificativa dos conceitos atribuídos, colhendo-se a assinatura do mesmo na respectiva ficha.

§ 1º - Não concordando com o resultado da avaliação, o profissional da educação poderá, no prazo de 5 (cinco) dias contados da data de ciência, apresentar pedido de reconsideração, devidamente fundamentado.

§ 2º - O pedido de reconsideração será protocolado e dirigido à Comissão Especial de Avaliação que, em conjunto com a Subcomissão de Avaliação, decidirá no prazo de 10(dez) dias, de forma fundamentada, devendo o interessado ser notificado da decisão.

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

§ 4º. O avanço funcional ocorrerá até 30 (trinta) dias após a publicação dos resultados, sendo o benefício concedido a partir do mês do enquadramento do profissional de educação.

Art.17. - Serão considerados, para efeitos de aferição periódica do rendimento pedagógico do professor, cursos de aperfeiçoamento e de participação conforme segue (Anexo III):

I – Cursos de aperfeiçoamentos proporcionados pela Municipalidade e/ou instituições oficiais ou particulares, devidamente reconhecidas, que tenham correlação com a área de atuação, realizados dentro do interstício, cuja carga horária mínima seja de 24 (vinte quatro) horas;

II – Participação em Conselhos Municipais;

III - Participação em reuniões pedagógicas, reuniões de pais, APM, e outras ligados a área de educação;

IV – Participação em Congressos, Encontros e Seminários ligados à área de atuação atual;

V - Participação em Comissões de banca examinadora e ou de fiscal de seleção de Pessoal de Concurso Público, designada por autoridade competente, desde que não remunerada.

§ 1º. A comprovação dos itens I a V 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.

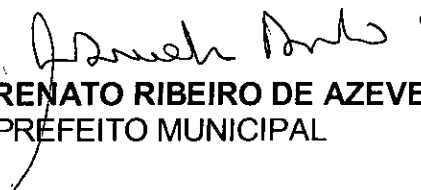
§ 2º. Não serão considerados os certificados que já tenham sido apresentados em progressão anterior;

Art. 18. - A apuração da pontuação final da Avaliação de Desempenho do profissional da educação, será obtida, mediante a média ponderada dos itens de 1 a 7 da tabela de pontuação (anexo IV).

Art. 19. - A progressão funcional será concedida levando-se em consideração a pontuação final obtida pelo profissional da educação, devendo o mesmo alcançar pontuação igual ou superior a 50 (cinquenta) pontos do total da pontuação estabelecida para a avaliação.

Art. 20. – Os casos omissos e as dúvidas surgidas na avaliação de desempenho, serão dirimidas em conjunto pela Comissão Especial de Avaliação de Desempenho, Secretaria Municipal de Educação, Procuradoria Geral do Município e o representante legal da Entidade Sindical.

Umuarama, 17 de outubro de 2007.



LUIZ RENATO RIBEIRO DE AZEVEDO
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO I

FICHA DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Servidor: _____ Cargo _____ Data nomeação ____/____/____ Período da Avaliação ____/____/____ a ____/____/____ Local de Trabalho: _____ Data da Avaliação: / /

<i>Requisitos</i>	Indicadores de Desempenho
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.	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 algum interesse nos assuntos inerentes ao trabalho. C () Tem dificuldade em participar e contribuir para com o grupo. D () Incapaz de desenvolver suas atividades sem intervenção da chefia.
2 – a) ASSIDUIDADE Comparecimento contínuo ao trabalho, desempenhando as atividades que estão em sua esfera de competência B) PONTUALIDADE Cumprimento com os horários estabelecidos para início e término da jornada de trabalho, bem como das atividades.	A () É pontual, assíduo, comprometido com suas responsabilidades; B () Atende ao proposto pelo fator assiduidade; C () Deixa a desejar quanto ao cumprimento de horários e compromissos. D () Falta constantemente, comprometendo o andamento do serviço. 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.
3- 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.	A () Mantém excelente conduta pessoal; B () Mantém boa conduta pessoal; C () Mantém conduta pessoal regular; D () Não mantém conduta pessoal adequada, sendo constantemente advertido.
4 – COMPETÊNCIA Demonstração de conhecimentos técnico-pedagógicos e práticos para execução das ações, adequadas aos objetivos da unidade de trabalho.	A () demonstra conhecimento e competência na execução dos trabalhos; B () demonstra ter o conhecimento técnico-pedagógicos esperado. C () apresenta dificuldade em aplicar os conhecimentos técnico-pedagógicos adequados ao trabalho. D () Não aplica os conhecimentos técnico-pedagógico adequados ao trabalho.

ANEXO I

FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

<p>5 - PRODUTIVIDADE Quantidade de trabalho executado, segundo os padrões exigidos quanto ao volume de tarefas, prazos e qualidade, referentes aos objetivos da unidade</p>	<p>A () Está comprometido com o trabalho a executando com eficiência e obtendo excelentes resultados; B () Apresenta comprometimento com o trabalho, obtendo bons resultados; C () Demonstra pouco comprometimento com o trabalho, apresentando eficiência e resultados regulares; D () Não apresenta comprometimento com a função que ocupa.</p>
<p>6 - EFICIÊNCIA Realiza todas as atividades sob sua responsabilidade, mantendo a qualidade do trabalho e o cumprimento dos prazos estabelecidos</p>	<p>A () Possui rapidez, iniciativa própria, disponibilidade, capacidade pedagógica, dinamismo, criatividade, liderança e bom senso. B () Seu nível de agilidade mental é médio, com capacidade pedagógica razoável e alguma criatividade. C () Executa suas atividades sem interesse em aperfeiçoamento D () É lento em seus raciocínios estático, ausência de percepção, discernimento e criatividade.</p>

Umuarama.Pr,

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

Avaliado:

ANEXO II

BOLETIM DE ACOMPANHAMENTO

Registre fatos em relação ao desempenho e/ou comportamento do profissional da educação, no exercício das atribuições de seu cargo atual, os quais subsidiarão o conceito a ser atribuído aos subfatores de avaliação.

estágio probatório

estável

NOME: _____

LOTAÇÃO: _____

CARGO/FUNÇÃO: _____

Umuarama.Pr, de de

A CHEFIA

ANEXO III

AFERIÇÃO PERIÓDICA DO RENDIMENTO PEDAGÓGICO DO PROFESSOR.

<p>I – Cursos de capacitação e de aperfeiçoamento proporcionados pela municipalidade e/ou de instituições oficiais ou particulares, relacionadas às atribuições do cargo atual.</p>	<p>a) 35 pontos, na somatória de títulos superior a 100 horas. b) 15 pontos, na somatória de títulos de 51 até 100 horas c) 10 pontos, na somatória de títulos até 50 horas.</p>
<p>II – Participação em Conselhos Municipais;</p>	<p>10 pontos</p>
<p>III – Participação em reuniões Pedagógicas, reuniões de pais, APM e outras relacionadas a área da educação.</p>	<p>05 pontos, para participação de 50 % das atividades, 10 pontos para participação de 51 % até 75%, das atividades 15 pontos para participação acima de 75% das atividades.</p>
<p>IV – Participação em Congressos, Encontros, Seminários ligados à área de atuação atual;</p>	<p>10 pontos por participação , até o máximo de 20 pontos.</p>
<p>V – Participação em Comissões de banca examinadora ou de fiscal de seleção de Pessoal de Concurso Público, designada por Autoridade Competente, desde que não Remunerada.</p>	<p>10 pontos por participação, até o máximo de 20 pontos.</p>
<p>TOTAL</p>	<p align="center">_____ pontos</p>

Umuarama.Pr, / /

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

ANEXO IV

TABELA DE PONTUAÇÃO			
A = 100		B = 75	
C = 50		D = 00	
FATORES	VALOR CONCEITO	PESO	SUB-TOTAL
01 – IMPESSOALIDADE		2	
02 - a) Assiduidade		1	
b) pontualidade		1	
03) MORALIDADE		2	
04 – COMPETÊNCIA		2	
05 – PRODUTIVIDADE		2	
06 – EFICIÊNCIA		2	
07 - Aferição Periódica de Rendimentos		2	
TOTAL..... : 14 =(Média final)			

ANEXO V

ANÁLISE DA AVALIAÇÃO

Após a conclusão da avaliação, os avaliadores convidarão o avaliado para uma entrevista do resultado da avaliação, ocasião em que a subcomissão esclarecerá ao avaliado sobre o seu desempenho, os pontos positivos, os negativos e as formas de melhorias.

Concluída a avaliação, relacionamos abaixo os dados mais significativos do desempenho do servidor, tanto positivos como negativos, bem como as sugestões para a melhoria de seu desempenho e de treinamento, se necessário for.

Umuarama, Pr. de de
30 NOV 2011

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

Comissão Avaliadora

Avaliado:
