

Secretaria

Protocolado sob nº

Em

04/04/2022

Diretor da Secretaria



SECRETARIA MUNICIPAL DE
GABINETE E CONTROLE INTERNO

Diretor da Secretaria

Em

Protocolado sob nº

Secretaria

Projeto de Lei Municipal nº 06 de 11 de março de 2022.

(CHEFE DO PORDER EXECUTIVO MUNICIPAL)

APROVADO POR UNANIMIDADE
Data 05 de 09 de 22

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de determinadas carreiras do Quadro Geral e da outras providências.

Faço saber que a **Câmara Municipal** do Município de Tocantinópolis Estado do Tocantins, no uso de suas atribuições legais e regimentais, aprovou e eu, Prefeito Municipal, na forma dos art.45, II, art.64, I e III da Lei Orgânica Municipal, **SANCIONO** a seguinte Lei:

Art. 1º - Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Quadro Geral do Município de Tocantinópolis/TO, consubstanciado em conjunto de normas, conceitos técnicos e princípios que regem a Administração Pública do Município.

§ 1º O PCCR baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município e na legislação vigente.

§ 2º O PCCR é um instrumento das ações específicas de desenvolvimento de Gestão e Regulação do Trabalho, bem como de valorização dos servidores do Quadro Geral do Município Tocantinópolis.

§ 3º O PCCR visa prover as unidades do Quadro Geral com estruturas e formas de desenvolvimento que garantam a valorização dos servidores através de equidade de oportunidades, de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços da administração.

§ 4º A presente Lei aplica-se as carreiras de servidores efetivos especificados no anexo único desta lei, exceto do quadro de magistério que possuem PCCR próprio.

Art. 2º - São princípios norteadores do PCCR:

I - a universalidade do plano de carreiras, entendendo-se que este plano deverá abranger os servidores especificados no anexo único desta lei.

u

II - a equivalência dos cargos, compreendendo isto a correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo, no que se refere à denominação, à natureza

III - a flexibilidade, importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreira, às necessidades dos servidores do Quadro Geral;

IV - a gestão partilhada da carreira, entendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na sua formulação e gestão;

V - a carreira como instrumento de gestão, entendendo que o PCCR deverá constituir-se num instrumento gerencial de política de gestão de pessoal integrado ao planeamento e ao desenvolvimento organizacional.

VI - a educação permanente, visando o atendimento da necessidade da oferta de educação continuada aos trabalhadores da estrutura constante do Quadro Geral;

VII - a avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

VIII - a equidade, entendendo-se está, não simplesmente como forma de integração da presente Lei, mas sim como verdadeiro meio de interpretação em prol única e exclusivamente ao servidor.

Art. 3º Além dos princípios elencados, o PCCR respalda-se nas seguintes diretrizes:

I - Valorização do profissional Quadro Geral pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho;

II - Valorização das conquistas profissionais do servidor do Quadro Geral do Município de Tocantinópolis - TO;

III - Incentivo e apoio à qualificação profissional;

IV - Reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que propiciem igualdade de oportunidades aos servidores;

V - Evolução sistemática objetiva na carreira, que considerará a qualificação profissional, o interstício e a avaliação de desempenho.

Art. 4º- Para efeito desta Lei, consideram-se os seguintes conceitos fundamentais:

I - Cargo: Conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade, lugar instituído na organização do funcionalismo, com denominação própria, atribuições específicas e dispêndio correspondente para ser provido e exercido por um titular na forma

II - Função é a atribuição ou o conjunto de atribuições que é conferida a cada categoria profissional ou encarregue individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais.

III - Cargo de provimento efetivo: é aquele para cujo provimento se exige aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - Servidor Estável - é o servidor nomeado e empossado para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público após três anos de efetivo exercício ou aquele contemplado pelo artigo 19 dos Atos das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988.

V - Carreira - é a progressão funcional e salarial baseada em titulação, habilitação, avaliação de desempenho e demais requisitos definidos nesta lei.

VI - Efetivo Exercício - é a atuação do Profissional do Quadro Geral em funções específicas de seu cargo, lotado nos âmbitos das Secretarias Municipais;

VII - Desvio de Função - é o exercício de função distinto do previsto nesta lei para o cargo específico de cada servidor observado o interesse público;

VIII - Progressão funcional: subdivide-se em progressão horizontal e vertical, sendo a primeira a passagem do servidor de uma Classe de vencimentos para a subsequente e este de um nível para outro.

IX - Nível - é a posição em que o Profissional se encontra dentro do cargo, designado por algarismos romanos, observando a escala vertical-crescente.

X - Classe - é a posição distinta horizontalmente identificada por letras maiúsculas, atendidas as exigências desta Lei;

XI - Enquadramento: é o processo pelo qual o servidor será incluído no PCCR, respeitada a sua situação, avaliação e qualificação.

11

XII - Avaliação de Desempenho - é o instrumento utilizado periodicamente para aferição dos resultados alcançados pela atuação do Profissional do Quadro Geral, no exercício de suas funções, segundo parâmetros de qualidade do exercício funcional;

XIII - Vencimento: É a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo com valor fixado em Lei.

XIV - Remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pessoais, gratificações e adicionais percebidos a que fizer jus.

XV - qualificação profissional é o aprimoramento do profissional com vistas à atualização permanente e ao desenvolvimento na carreira.

XVI - Cessão é o ato pelo qual um profissional do quadro efetivo é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da estrutura administrativa do Quadro Geral.

Art. 5º - O servidor aprovado em concurso público iniciará sua carreira com enquadramento no PCCR do Quadro Geral somente após aprovação no estágio probatório.

Parágrafo único. O servidor efetivo após cumprido o estágio probatório iniciará sua carreira no nível I, classe B.

Art. 6º - A evolução funcional dos Profissionais especificados no anexo único desta lei opera-se por Progressão Horizontal e Progressão Vertical, ficando extintas outras vantagens que sejam incompatíveis com este sistema de evoluções na carreira.

Parágrafo único. Os reajuste das tabelas constantes do Anexo Único desta lei se darão por regulamento do Chefe do Poder Executivo.

Art. 7º - Para efeito da primeira evolução funcional, os interstícios necessários tem início a partir do enquadramento do servidor no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Quadro Geral.

Art. 8º - Para efeito do interstício entre uma progressão e outra, não se conta o tempo em que o Profissional do Quadro Geral:

I - estiver em licença:

a) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, ou qualquer membro da família;

b) para o serviço militar;

c) por interesse particular;

II - estiver em afastamento para:

a) servir em outro órgão ou entidade, salvo cooperação entre as entidades por meio de instrumento específico;

b) exercício de mandato eletivo;

c) estudo;

d) missão no exterior;

III - estiver em estágio probatório;

IV - cumprindo pena decorrente de processo disciplinar ou criminal.

V - ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período que anteceder a progressão vertical ou horizontal.

VI - em seus assentamentos funcionais, anotação sobre punição por crime.

Art. 9º - Não acarretarão interrupção do interstício necessário para a evolução funcional:

I - a cessão para outro ente federativo, mediante convênio, parceria ou cooperação técnica;

II - a cessão para servir a outro órgão ou entidade da Administração Municipal, desde que o servidor não esteja em desvio de função;

III - a licença para tratamento de saúde;

IV - a disponibilidade do servidor para desempenho de mandato classista, tendo sua progressão automática.

Art. 10 - O processo de Progressão Funcional ocorre em intervalos de 24 (vinte e quatro) e 36 (trinta e seis) meses, progressão horizontal e vertical respectivamente e produz efeitos financeiros no mês subsequente ao que o Profissional for habilitado.

Da Progressão Horizontal

Art. 11 - A Progressão Horizontal é a passagem de uma Classe para outra subsequente na carreira, desde que:

§ 1º Tenha cumprido o interstício de:

a) 24 (vinte e quatro) meses, ininterruptos de efetivo exercício na Classe anterior.

b) após estágio probatório o servidor passará automaticamente da classe "A" para a classe "B",

§ 2º As Classes serão representadas por letras dentro de cada Nível que compõem a progressão horizontal conforme tabela constante do anexo único desta lei.

§ 3º A mudança de Classe acarretará acréscimo sobre o vencimento atual do servidor, conforme tabelas do anexo único desta lei, no percentual de 2% (dois por cento).

§ 4º A Classe desdobra-se em letras, que constituem a linha horizontal de progressão, dentro de cada Nível.

Art. 12 - A série de classes dos cargos que compõem a Carreira dos Profissionais do Quadro Geral estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas descritas no anexo único desta Lei.

Art. 13 - O desenvolvimento do servidor na carreira entre classe de vencimentos far-se-á mediante a aplicação da Progressão Horizontal que será concedida mediante resultado satisfatório obtido em:

I - Avaliação de desempenho periódico, conforme programa de avaliação instituído e vinculado à carreira;

II - Tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisitos de efetivo exercício no cargo.

§ 1º O servidor somente estará sujeito a avaliação de desempenho para fins de progressão horizontal após ter concluído o estágio probatório.

§ 2º O instituto da progressão horizontal levará em consideração o desempenho e o tempo de serviço de cada período de 24 meses de efetivo

@

exercício, após duas avaliações periódicas tendo que atingir a média mínima de 70 pontos.

§ 3º Durante o estágio probatório o servidor será avaliado através da Avaliação de desempenho anualmente.

Da Progressão Vertical

Art. 14 - A Progressão Vertical se dá pela capacitação profissional do servidor e visa o seu aprimoramento permanente, bem como a evolução na carreira dos servidores, que ocorrerá por meio de participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou capacitação profissional, inerentes a sua área específica de atuação.

Art. 15 - A progressão vertical é a passagem de um Nível para outro subsequente dentro da mesma Classe, dos Profissionais do Quadro Geral, ocupante dos cargos de Nível Superior, Médio e Fundamental definidos nesta lei, desde que:

I - tenha cumprido o interstício de 36 (trinta e seis) meses ininterruptos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II - comprovar curso de capacitação na área de atuação da função ou do cargo para o qual fez o concurso, podendo ser acumulados, desde que atendidas as seguintes regras:

a) 120 (cento e vinte) horas, em curso de capacitação para os Profissionais de nível superior;

b) 80 (oitenta) horas para os Profissionais de nível médio;

c) 30 (trinta) horas para os profissionais de nível elementar;

III - Aprovado em processo anual e específico de avaliação de desempenho obrigatoriamente, com média de 70% (setenta por cento) de aprovação.

§ 1º Os Níveis serão representados por algarismos romanos dentro de cada Classe que compõem a progressão vertical.

§ 2º A mudança de Nível acarretará acréscimo sobre o vencimento do servidor no percentual de 3% (três por cento), conforme tabelas em anexo nesta Lei.

Art. 16 - Para efeito da Progressão Vertical o servidor deverá apresentar diplomas ou certificados que preencham, dentre outros, os seguintes requisitos:

I - os cursos de aperfeiçoamento ou capacitação profissional serão computados somente se estiverem dentro da área de atuação ou relacionados com a abrangência da administração.

II - A carga horária de cursos de aperfeiçoamento ou capacitação profissional contada para posicionamento no Nível pleiteado não será recontada para efeito de nova progressão vertical.

III - A validade dos certificados de capacitação será de 3 (três) anos, que antecedem a progressão vertical, exceto para o primeiro enquadramento dos servidores efetivos que não contará com o referido prazo;

IV - Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto sensu deverão estar relacionados ao cargo ocupado.

Art. 17 - O prazo para o enquadramento no presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração será de 120 (cento e vinte) dias, após a publicação desta Lei, observado os seguintes termos:

I - o servidor, que no prazo do enquadramento, estiver em licença para tratamento da própria saúde, pelo prazo não superior a 120 (cento e vinte) dias, será automaticamente enquadrado no presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

II - O servidor que se encontrar em licença não remunerada, em licença para tratamento da própria saúde pelo prazo superior a 120 (cento e vinte) dias ou afastado, somente poderá ser enquadrado no presente Plano de Carreira, quando do seu retorno ao seu respectivo cargo.

III - O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento poderá dele recorrer, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação do seu enquadramento, mediante petição fundamentada e documentos comprobatórios que caracterizem os fatos alegados e possibilitem, se for o caso, a reconsideração do ato.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art.18 - A avaliação de desempenho tem por finalidade avaliar sistematicamente e continuamente o servidor e sua conduta no exercício de suas atribuições, à vista de sua contribuição efetiva para a realização dos

10

princípios e objetivos institucionais, em conformidade com o disposto em regulamento específico.

Parágrafo único. A avaliação Periódica de Desempenho para fins de Progressão Funcional será realizada obrigatoriamente 01 (uma) vez ao ano, nos períodos estipulados em regulamento específico.

Art.19 - O Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional dos Profissionais do Quadro Geral tem as seguintes finalidades:

I - aprimorar métodos de gestão;

II - valorizar a atuação do Profissional do Quadro Geral comprometido com o resultado de seu trabalho;

III - instruir os processos de evolução funcional.

§ 1º Incumbe à Secretaria Municipal da Administração a gestão dos procedimentos de avaliação periódica de desempenho na forma do regulamento desta lei, assegurada ampla defesa e contraditório.

§ 2º A primeira Avaliação de Desempenho ocorrerá 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias a contar da data da publicação desta Lei, na conformidade do seu regulamento.

Art.20 - A avaliação de desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação das:

I - Atividades do servidor;

II - Atividades coletivas de todos os servidores do Quadro Geral;

III - Atividades das unidades das Secretarias Municipais.

§ 1º O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elemento que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função pública e de atendimento à população.

§ 2º Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho, constarão de regulamento próprio, e serão estruturadas com objetividades, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos na carreira instituída por esta Lei.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

u

Art.21 - A Secretaria Municipal de Administração será a responsável pela implantação e administração do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Administração, dentre outras atribuições:

- a) Coordenar os trabalhos relativos ao enquadramento dos servidores que preencham os requisitos básicos estabelecidos neste Plano.
- b) Receber e decidir sobre os pedidos e enquadramentos, respeitando os princípios da referida Lei, garantindo a possibilidade do contraditório e ampla defesa por meio de recurso administrativo.

Art.22 - Fica instituída a Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão da Secretaria Municipal de Administração - CGEP-QD, composta por 05 (cinco) representantes formando a seguinte composição:

I - 3 (três) representantes da Secretaria Municipal de Administração;

II - 2 (dois) representantes indicados pelos Sindicatos da Categoria, existente no município de Tocantinópolis, e no caso de não haver entidade sindical todos membros serão indicados pelo Secretário de Administração.

§ 1º Os membros da CGEP-QD serão nomeados por ato do Prefeito Municipal para o pleito de 2 (dois) anos, permitida a recondução de seus membros por igual processo, sendo o Secretário de Administração o presidente.

§ 2º Para cada titular terá o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 3º A participação na CGEP-QD é considerada como um serviço público relevante e não remunerada.

§ 4º Compete à Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão do Quadro Geral:

- a) Acompanhar, apreciar e deliberar sobre os atos relativos ao enquadramento e às Progressões, Horizontal e Vertical;
- b) Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria das Secretarias Municipais, com reuniões ordinárias a cada 180 (cento e oitenta) dias.
- c) Validar os certificados de qualificação profissional para o enquadramento no PCCR;

u

d) Julgar os recursos interpostos.

Art.23 - Entende-se por Sindicatos com representação na Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão do Quadro Geral - CGEP-QD aqueles devidamente registrados no Ministério do Trabalho e com sede e ou subsele no município de Tocantinópolis - TO.

Art. 24 - Compete à Secretaria Municipal de Administração implementar e gerir o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Quadro Geral, cumprindo-lhe:

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

II - conceder aos servidores:

a) as Progressões Horizontal e Vertical;

b) o enquadramento decorrente deste Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração;

III - manter atualizadas as especificações dos cargos;

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

Art. 25 – Os servidores admitidos antes da edição desta lei serão classificados/enquadrados na tabela anexa considerando o tempo de serviço e a disponibilidade financeiro/orçamentária da Administração.

Art. 26- Esta lei entra em vigor na data da sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

PALÁCIO ALZIRO GOMES DE SOUSA, em Tocantinópolis
Estado do Tocantins, 11 de março 2022.

PAULO GOMES DE SOUZA
Prefeito Municipal

**ANEXO ÚNICO da Lei Municipal nº ____ de 11 de março de 2022.
(CHEFE DO PORDER EXECUTIVO MUNICIPAL)**

CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL (Auxiliar de Serviços Gerais, Escrivário, Ajudante de Pedreiro, Copeira, Coveiro, Gari I, Gari II, Merendeira, Motorista, Motorista Transporte Escolar, Pedreiro, Pintor, Tratorista, Vigia, Zelador) **NÍVEL MÉDIO** (Agente Fiscal Municipal, Assistente Administrativo, Auxiliar de Consultório Odontológico, Digitador, Monitor de Creche, Monitor de Transporte Escolar, Técnico Administrativo, Técnico Ambiental, Técnico em Agropecuária, Técnico em Enfermagem, Técnico em Informática, Técnico em Radiologia)

NÍVEL	CLASSE (Referência)							
	A	B	C	D	E	F	G	H
I	R\$ 1.212,00	R\$ 1.236,24	R\$ 1.260,96	R\$ 1.286,18	R\$ 1.311,91	R\$ 1.338,15	R\$ 1.364,91	R\$ 1.392,21
II	R\$ 1.248,36	R\$ 1.273,33	R\$ 1.298,79	R\$ 1.324,77	R\$ 1.351,27	R\$ 1.378,29	R\$ 1.405,86	R\$ 1.433,97
III	R\$ 1.285,81	R\$ 1.311,53	R\$ 1.337,76	R\$ 1.364,51	R\$ 1.391,80	R\$ 1.419,64	R\$ 1.448,03	R\$ 1.476,99
IV	R\$ 1.324,39	R\$ 1.350,87	R\$ 1.377,89	R\$ 1.405,45	R\$ 1.433,56	R\$ 1.462,23	R\$ 1.491,47	R\$ 1.521,30

CARGOS DE NÍVEL MÉDIO (Agente Comunitário de Saúde, Agente de Endemias e Agente Borrifador)

NÍVEL	CLASSE (Referência)							
	A	B	C	D	E	F	G	H
I	R\$ 1.550,00	R\$ 1.581,00	R\$ 1.612,62	R\$ 1.644,87	R\$ 1.677,77	R\$ 1.711,33	R\$ 1.745,55	R\$ 1.780,46
II	R\$ 1.596,50	R\$ 1.628,43	R\$ 1.661,00	R\$ 1.694,22	R\$ 1.728,10	R\$ 1.762,67	R\$ 1.797,92	R\$ 1.833,88
III	R\$ 1.644,40	R\$ 1.677,28	R\$ 1.710,83	R\$ 1.745,05	R\$ 1.779,95	R\$ 1.815,54	R\$ 1.851,86	R\$ 1.888,89
IV	R\$ 1.693,73	R\$ 1.727,60	R\$ 1.762,15	R\$ 1.797,40	R\$ 1.833,34	R\$ 1.870,01	R\$ 1.907,41	R\$ 1.945,56

CARGO DE NÍVEL MÉDIO (Técnico em Radiologia)

NÍVEL	CLASSE (Referência)							
	A	B	C	C	E	F	G	H
I	R\$ 1.636,89	R\$ 1.669,63	R\$ 1.703,02	R\$ 1.737,08	R\$ 1.771,82	R\$ 1.807,26	R\$ 1.843,40	R\$ 1.880,27
II	R\$ 1.686,00	R\$ 1.719,72	R\$ 1.754,11	R\$ 1.789,19	R\$ 1.824,98	R\$ 1.861,48	R\$ 1.898,71	R\$ 1.936,68
III	R\$ 1.736,58	R\$ 1.771,31	R\$ 1.806,73	R\$ 1.842,87	R\$ 1.879,73	R\$ 1.917,32	R\$ 1.955,67	R\$ 1.994,78
IV	R\$ 1.788,67	R\$ 1.824,45	R\$ 1.860,94	R\$ 1.898,16	R\$ 1.936,12	R\$ 1.974,84	R\$ 2.014,34	R\$ 2.054,62

CARGO DE NÍVEL MÉDIO (Professor Instrutor de Informática)

NÍVEL	CLASSE (Referência)							
	A	B	C	D	E	F	G	H
I	R\$ 1.415,00	R\$ 1.443,30	R\$ 1.472,17	R\$ 1.501,61	R\$ 1.531,64	R\$ 1.562,27	R\$ 1.593,52	R\$ 1.625,39
II	R\$ 1.457,45	R\$ 1.486,60	R\$ 1.516,33	R\$ 1.546,66	R\$ 1.577,59	R\$ 1.609,14	R\$ 1.641,33	R\$ 1.674,15
III	R\$ 1.501,17	R\$ 1.531,20	R\$ 1.561,82	R\$ 1.593,06	R\$ 1.624,92	R\$ 1.657,42	R\$ 1.690,57	R\$ 1.724,38
IV	R\$ 1.546,21	R\$ 1.577,13	R\$ 1.608,68	R\$ 1.640,85	R\$ 1.673,67	R\$ 1.707,14	R\$ 1.741,28	R\$ 1.776,11

*Porcel
aguiar*

u

CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR (Assistente Social, Bioquímico, Cirurgião Dentista, Educador Físico, Enfermeiro, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Nutricionista, Pedagogo, Psicólogo, Supervisor Fiscal Municipal)

NÍVEL	CLASSE (Referência)							
	A	B	C	D	E	F	G	H
I	R\$ 2.610,80	R\$ 2.663,02	R\$ 2.716,28	R\$ 2.770,60	R\$ 2.826,01	R\$ 2.882,53	R\$ 2.940,18	R\$ 2.998,99
II	R\$ 2.689,12	R\$ 2.742,91	R\$ 2.797,76	R\$ 2.853,72	R\$ 2.910,79	R\$ 2.969,01	R\$ 3.028,39	R\$ 3.088,96
III	R\$ 2.769,80	R\$ 2.825,19	R\$ 2.881,70	R\$ 2.939,33	R\$ 2.998,12	R\$ 3.058,08	R\$ 3.119,24	R\$ 3.181,63
IV	R\$ 2.852,89	R\$ 2.909,95	R\$ 2.968,15	R\$ 3.027,51	R\$ 3.088,06	R\$ 3.149,82	R\$ 3.212,82	R\$ 3.277,08

(u)

JUSTIFICAÇÃO

Senhor Presidente,

Senhores Vereadores.

Submeto para deliberação e apreciação dessa Egrégia Casa de Leis, projeto de lei que institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores do Quadro Geral do Município. Tal matéria é de considerável importância na medida que assegura a valorização profissional de mais de 700 servidores efetivos, mas que não possuem ainda uma carreira reconhecida e regulamentada. A partir dessa legislação, os servidores terão uma motivação a mais para melhor desempenhar suas funções, o que refletirá sobre uma maior qualidade dos serviços públicos que tanto necessita a população.