



LEI Nº 959/2016

**SANCIONADO**

Data 30/03/2016

Carlos Artur Soares de Avelar Junior  
Prefeito

EMENTA: Cria o PCCR - Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro Permanente de Pessoal dos servidores públicos de todas as Secretarias do Município dos Barreiros e dá outras providências.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DOS BARREIROS, ESTADO DE PERNAMBUCO, no uso de suas atribuições legais conferidas pela Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e ele sancionou a seguinte Lei:

## CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

**Art. 1º** - Fica Instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR de todos os servidores públicos integrantes do Quadro Permanente do Pessoal do Município dos Barreiros, nos termos desta Lei, que consolida os princípios e normas a serem observadas, em consonância com a política salarial do Poder Executivo Municipal.

**Parágrafo Único** - Para efeitos desta Lei, o Quadro Permanente de Pessoal é formado pelos servidores efetivos, tanto celetistas quanto estatutários, ocupantes de cargos de nível Fundamental, Médio, Técnico e Superior, excluídos aqueles servidores que já possuíam, na data de publicação desta Lei, seus próprios Planos de Cargos específicos para sua respectiva categoria profissional, a exemplo dos professores, agentes comunitários de saúde, agentes de endemias, etc..

## CAPÍTULO II DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

**Art. 2º** - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores públicos dos Barreiros objetiva a profissionalização e valorização do servidor, bem como a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços prestados ao conjunto da população do Município dos Barreiros.

**Art. 3º** - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores públicos contempla também os seguintes objetivos específicos:

I – estabelecer a carreira no serviço público municipal, dotando todas as Secretarias de uma estrutura de cargos compatíveis com seu organograma funcional e de mecanismos e instrumentos que regulem a progressão funcional e salarial do servidor;

II – adotar os princípios da habilitação, da avaliação de desempenho e do tempo de serviço para desenvolvimento na carreira;

III – manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com responsabilidade político-institucional das diversas Secretarias Municipais;



IV – garantir o desenvolvimento dos profissionais ao desenvolvimento dos serviços públicos no Município;

V – promover a qualificação do serviço público, visando o pleno desenvolvimento de pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania;

VI – exigir habilitação profissional para o exercício da função através da comprovação da titulação específica;

VII – Promover e incentivar a profissionalização dos servidores, através da implementação de condições e meios que assegurem formação, desenvolvimento profissional e valorização de seus próprios esforços.

### **CAPÍTULO III** **DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS**

**Art. 4º** - Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

**GRADE** – é o conjunto de matrizes de vencimentos referentes a cada cargo.

**CLASSE** – é o desdobramento de um cargo ao qual estão associados critérios de titulação, avaliação de desempenho, desenvolvimento profissional e tempo de serviço.

**MATRIZ** – é o conjunto de classes e faixas, segundo a formação, habilitação, titulação, tempo de serviço e qualificação profissional.

**FAIXA INICIAL DE CARREIRA** – é a primeira faixa salarial das matrizes dos níveis Fundamental, Médio, Superior e das especializações.

**CARREIRA** – é a organização estruturada de cargos do mesmo nível que define a evolução funcional e os níveis de retribuição remuneratória correspondente.

**CARGO** – é um conjunto de atribuições vinculado a um vencimento e a uma qualificação profissional.

**TITULAÇÃO** – é o grau de formação escolar ou acadêmica exigido para o ingresso no quadro permanente de pessoal da respectiva secretaria Municipal e servirá para progressão na carreira, quando o servidor, em efetivo exercício, adquirir nova titulação.

**GRUPO OCUPACIONAL** – os grupos ocupacionais contemplam conjunto de cargos de acordo com a natureza da atividade, possuem carreiras específicas e representam as funções relacionadas com o atendimento dos objetivos da respectiva Secretaria.

**VENCIMENTO BASE** – valor da parcela pecuniária atribuída mensalmente ao cargo público ocupado, para cada uma das faixas das matrizes.

**REMUNERAÇÃO** – é a soma das verbas e vantagens salariais percebidas mensalmente.



## CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRAS

**Art. 5º** - Os cargos de provimento efetivo, caracterizados por sua denominação, pelas atribuições e pelos requisitos de titulação, qualificação e experiência definidos em Lei, estão vinculados às atividades finalísticas da respectiva Secretaria Municipal ao qual esteja lotado o servidor, estruturados segundo o nível de instrução exigido para o ingresso:

## CAPÍTULO V DO PROCESSO DE INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

### SEÇÃO I DO INGRESSO NA CARREIRA

**Art. 6º** - O ingresso dos servidores no Quadro Permanente de Pessoal do Serviço Público Municipal dar-se-á através de concurso público de provas e/ou provas e títulos, na forma do Art. 37, II, da Constituição Federal.

**Art. 7º** - Constituem requisitos de formação escolar ou acadêmica para o ingresso nos cargos, os constantes nas atribuições de cada cargo, conforme legislação municipal.

### SEÇÃO II DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

**Art. 8º** - O desenvolvimento na carreira dos cargos do Serviço Público Municipal poderá ocorrer mediante os procedimentos de:

I - **Progressão Vertical** - passagem do servidor de uma CLASSE para a seguinte, automaticamente, pelo critério de progressão por tempo de serviço e de uma FAIXA para outra, na mesma classe, obedecendo aos critérios de avaliação de desempenho e/ou de desenvolvimento profissional, respeitando a matriz onde se encontra.

II- **Progressão Horizontal** (Progressão por Titulação) - passagem do servidor de uma MATRIZ para a outra, conforme a exigência de nível de instrução e titulação, respeitando a CLASSE e a FAIXA onde se encontra.

### SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO VERTICAL

**Art. 9º** - A Progressão Vertical dar-se-á:

- I - Por Tempo de Serviço.
- II- Por Avaliação de Desempenho;
- III - Por Desenvolvimento Profissional;



## DO TEMPO DE SERVIÇO

**Art. 10** - A Progressão Vertical por Tempo de Serviço será assegurada e concedida ao servidor a cada 05 (cinco) anos de efetivo exercício, no âmbito do serviço público municipal, passando da FAIXA inicial ou intermediária da CLASSE em que se encontre para a FAIXA inicial da CLASSE imediatamente superior.

**Art. 11** - A Progressão Vertical deverá observar a ordem sequencial de disposição das FAIXAS, vedada a ascensão para outra faixa que não a imediatamente superior.

**Parágrafo Único** - A progressão de que trata este artigo ocorrerá mesmo que o servidor já tenha progredido por desempenho e desenvolvimento profissional.

## DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 12** - A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições, em favor da construção da qualidade do serviço público, possibilitando o seu desenvolvimento profissional na carreira e no serviço público.

**Parágrafo Primeiro** - A avaliação de que trata o *caput* deste artigo será regulamentada, segundo diretrizes a serem estabelecidas por uma comissão paritária, formada por representantes do Poder Executivo Municipal e os sindicatos representativos de cada categoria.

**Parágrafo Segundo** - O regulamento mencionado no parágrafo anterior deverá ser encaminhado pela comissão paritária à Câmara de Vereadores e só terá validade quando for aprovada na forma de Lei Municipal.

**Art. 13** - A Progressão Vertical por desempenho, que se aplica a todos os cargos, ocorrerá, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que alcançar, no mínimo, 70% (setenta por cento) da pontuação máxima definida no processo de avaliação de desempenho.

**Art. 14** - O Servidor concorrerá à Progressão Vertical por Desempenho quando se encontrar na FAIXA inicial ou em FAIXA intermediária, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos.

**Art. 15** - A avaliação por desempenho somente ocorrerá no final de cada Exercício, e a efetivação da progressão acontecerá no mês subsequente.

## DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

**Art. 16** - A Progressão Vertical por Desenvolvimento Profissional é o processo que visa atualizar os conhecimentos técnicos-científicos, desenvolver habilidades e mudanças de atitudes a fim de aprimorar sua formação profissional e social



**BARREIROS**

GOVERNO MUNICIPAL

Um novo tempo, uma nova história.

**Parágrafo Único** - O Servidor concorrerá à Progressão Vertical por Desenvolvimento Profissional quando se encontrar na FAIXA inicial ou em FAIXA intermediária, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos.

**Art. 17** - O servidor concorrerá à Progressão Vertical por desenvolvimento Profissional quando se encontrar na FAIXA inicial ou em FAIXA intermediária, desde que cumpra o interstício de 02 (dois) anos e esteja entre os 10% (dez por cento) do contingente dos servidores por cargo, habilitados por ordem de classificação no final do ano, pelo processo de Avaliação de Desenvolvimento efetuado em cada Unidade Administrativa.

§ 1.º - A Progressão Vertical deverá observar a ordem seqüencial de disposição das FAIXAS, vedada à ascensão para outra FAIXA que não a imediatamente superior.

§ 2.º - Na aplicação dos percentuais previstos nesta Lei as frações serão arredondadas para a unidade imediatamente superior.

**Art. 18** - A Progressão Vertical por desenvolvimento profissional somente ocorrerá no final de cada Exercício.

**Art. 19** - A Progressão Vertical por tempo de serviço ocorrerá a cada 5 (cinco) anos, a partir da data de ingresso do servidor no Serviço Público Municipal.

**Parágrafo Único** - A progressão de que trata este artigo ocorrerá mesmo que o servidor já tenha progredido por desempenho e desenvolvimento profissional.

## SUBSEÇÃO II DA PROGRESSÃO HORIZONTAL (PROGRESSÃO POR ELEVÇÃO DE NÍVEL PROFISSIONAL)

**Art. 20** - A Progressão Horizontal por Elevação de Nível Profissional ocorrerá a qualquer tempo, após o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir o nível de instrução, a qualificação, a graduação ou a titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo.

**Parágrafo Primeiro** - Os servidores atualmente integrantes do quadro permanente serão enquadrados de acordo com a titulação que possuem até esta data, independentemente de ligação entre o curso realizado e a área do cargo ocupado, enquanto que, a partir da data de publicação desta Lei, os enquadramentos dar-se-ão conforme titulação inerente ao cargo e função que o servidor exerce ou área afim.

**Parágrafo Segundo** - Serão igualmente aproveitados, sendo válidos para enquadramento nas tabelas deste PCCR, os cursos cuja matrícula já tenha sido comprovadamente realizada pelo servidor em data anterior à publicação desta Lei, independentemente de ligação entre o curso realizado e a área do cargo ocupado.



**Art. 21** - A Progressão Horizontal por Elevação de Nível Profissional será efetivada a partir do deferimento do requerimento do servidor, desde que atenda aos requisitos estabelecidos na presente Lei, mediante apresentação de Certificado ou Diploma devidamente reconhecido pelo MEC.

**Parágrafo Único** - Em nenhuma hipótese uma mesma qualificação, graduação ou titulação poderá ser utilizada em mais de uma forma de progressão:

**Art. 22** - O servidor que adquirir nova habilitação, nível de instrução, qualificação e titulação nos termos desta Lei, passará para a matriz de vencimento correspondente à sua habilitação, permanecendo na mesma FAIXA salarial.

**Art. 23** - A Progressão Horizontal por Elevação de Nível Profissional dar-se-á da seguinte forma:

I - A progressão para a matriz de vencimento de **Ensino Médio** dar-se-á para o servidor que concluir o Ensino Médio.

II - Progressão para a matriz de vencimento de **Nível Superior** dar-se-á para o servidor que concluir graduação ou a titulação em área relacionada ao desempenho das atividades específicas ao seu cargo.

### SEÇÃO III DA ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA

**Art. 24** - Os cargos de provimento efetivo dos servidores públicos municipais encontram-se distribuídos em CLASSES, FAIXAS e MATRIZES, sendo:

§ 1º - As classes em romano de I a VII;

§ 2º - As faixas estão distribuídas de "a" a "e";

§ 3º - As matrizes estão de acordo com o nível de formação: Fundamental, Médio, Técnico, Superior, Especialização, Mestrado e Doutorado.

### CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

**Art. 25** - A avaliação de desempenho é um processo contínuo e sistemático de verificação da atuação do servidor no cumprimento de suas atribuições, em favor da construção da qualidade do serviço público, possibilitando o seu desenvolvimento profissional na carreira e no serviço público.

**Parágrafo Único** - A avaliação de que trata o caput deste artigo deverá ser submetida à aprovação da Câmara Municipal, segundo diretrizes a serem estabelecidas por uma comissão composta de representações do poder executivo, da organização sindical e dos profissionais do setor.



## CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

**Art. 26** - A Jornada de Trabalho dos Servidores Públicos do Município dos Barreiros é fixada no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e legislação específica.

## CAPÍTULO VIII DOS VENCIMENTOS

**Art. 27** - A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Município dos Barreiros será estabelecida e praticada a partir dos seguintes fatores:

- I - a natureza das atribuições e requisitos de habilitação e qualificação do cargo;
- II - a política salarial do Poder Executivo Municipal.

§ 1.º - No estabelecimento da estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal será observado o princípio de igual remuneração para igual habilitação, jornada e equivalente desempenho de funções inerentes ao cargo, salvo o exercício de funções gratificadas.

§ 2.º - As FAIXAS determinam os valores salariais, vedado a aplicação de valor inferior ao salário mínimo, respeitado o direito adquirido da irredutibilidade de salário.

§ 3.º A estrutura de vencimentos do Quadro Permanente de Pessoal do Município dos Barreiros compõe-se dos Anexos I, II, III, IV e V desta lei, os quais seguem rubricados pelo Prefeito e pela Secretária de Administração, devendo ser rigorosamente seguidos todos os percentuais de reajuste estipulados nesta Lei, tanto para os intervalos das Classes quanto das Faixas.

## CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

### SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

**Art. 28** - As disposições da presente Lei aplicam-se aos inativos, aos ocupantes de cargos em extinção, aos servidores em disponibilidade, no que se refere ao enquadramento, sem qualquer desenvolvimento na carreira.

**Art. 29** - Os servidores do Quadro Permanente de Pessoal aposentados, terão garantido seus proventos conforme prevê o § 4º do Art. 40 da Constituição Federal e no que dispõe a Lei Orgânica Municipal.

**Parágrafo Único** – O disposto neste artigo aplica-se também às revisões de pensões pagas à conta do orçamento do Município.



**Art. 30** – O servidor poderá recorrer do seu enquadramento à sua respectiva Secretaria Municipal, no prazo definido pelas Disposições Estatutárias em vigor.

**Art. 31** – Para fins de contagem de tempo de serviço para Progressão Vertical por Antiguidade, será considerada a sobra do tempo de serviço de cada servidor, decorrente da fase de enquadramento.

**Art. 32** - No prazo de 30 dias, contados a partir da data da homologação da presente Lei, será constituída Comissão para elaboração do Plano de Avaliação de Desempenho, conforme o que dispõe a presente Lei, constituindo-se num instrumento complementar do Plano de Cargos e Carreira.

## SEÇÃO II DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

**Art. 33** – No prazo de 180 (cento e oitenta dias), o Poder Executivo Municipal deverá encaminhar projeto de lei com a descrição atualizada das atribuições e funções inerentes a cada cargo público municipal.

**Art. 34** – Os vencimentos-base dos servidores de que trata esta Lei serão reajustados anualmente, de forma automática, de acordo com o índice INPC dos últimos (12) doze meses, mais a reposição da perda inflacionária do período, o que será operacionalizado sempre no mês de janeiro de cada ano.

**Art. 35** – Os Cursos de Graduação e Pós-graduação lato-sensu e stricto sensu, para os fins previstos nesta Lei, realizados pelos servidores do quadro permanente, somente serão considerados para fins de progressão, se ministrados por instituição autorizada e reconhecida pelo MEC, e quando realizados no exterior, forem revalidados por instituição brasileira, credenciada para este fim.

**Art. 36** – A partir da publicação desta lei, ficam extintos, por incorporação nas classes da grade de vencimentos de cada cargo, os quinquênios dos servidores públicos integrantes do quadro permanente do Município dos Barreiros, sendo mantidos, contudo, os respectivos valores já adquiridos até a data de publicação desta Lei, os quais passam a estar incorporados aos respectivos vencimentos.

**Art. 37** - Os servidores de que trata esta Lei, uma vez enquadrados na sua respectiva classe e faixa salarial, de acordo com os novos valores ora fixados, caso venham a apresentar qualquer tipo de diminuição no valor total de sua remuneração, farão *jus* ao recebimento do respectivo complemento salarial, em parcela autônoma e nos mesmos valores da redução, de modo a impedir o decesso remuneratório.

**Art. 38** – Para os cargos de nível fundamental, fica determinado o intervalo de 0,5% (meio por cento) entre as FAIXAS e de 5% (cinco por cento) entre as CLASSES, conforme Anexo I desta lei.





§ Único - Para os cargos de nível fundamental, os intervalos entre as Matrizes respeitarão os seguintes percentuais:

- I. Da matriz FUNDAMENTAL para MÉDIO: 09%;
- II. Da matriz MÉDIO para SUPERIOR: 11%;
- III. Da matriz SUPERIOR para ESPECIALIZAÇÃO: 13%;
- IV. Da matriz ESPECIALIZAÇÃO para MESTRADO: 16%;
- V. Da matriz MESTRADO para DOUTORADO: 22%.

**Art. 39** – Para os cargos de nível médio, fica determinado o intervalo de 1% (um por cento) entre as FAIXAS e de 5% (cinco por cento) entre as CLASSES, conforme Anexo II desta lei.

§ Único - Para os cargos de nível médio, os intervalos entre as Matrizes respeitarão os seguintes percentuais:

- I. Da matriz MÉDIO para SUPERIOR: 09%;
- II. Da matriz SUPERIOR para ESPECIALIZAÇÃO: 11%;
- III. Da matriz ESPECIALIZAÇÃO para MESTRADO: 13%;
- IV. Da matriz MESTRADO para DOUTORADO: 15%.

**Art. 40** – Para os cargos de nível técnico, fica determinado o intervalo de 1,5% (um e meio por cento) entre as FAIXAS e de 5% (cinco por cento) entre as CLASSES, conforme Anexo III desta lei.

§ Único - Para os cargos de nível técnico, os intervalos entre as Matrizes respeitarão os seguintes percentuais:

- V. Da matriz MÉDIO para SUPERIOR: 09%;
- VI. Da matriz SUPERIOR para ESPECIALIZAÇÃO: 11%;
- VII. Da matriz ESPECIALIZAÇÃO para MESTRADO: 13%;
- VIII. Da matriz MESTRADO para DOUTORADO: 15%.

**Art. 41** – Para os cargos de motorista, fica determinado o intervalo de 2% (dois por cento) entre as FAIXAS e de 5% (cinco por cento) entre as CLASSES, conforme Anexo IV desta lei.

§ Único - Para os cargos de motorista, os intervalos entre as Matrizes respeitarão os seguintes percentuais:

- I. Da matriz FUNDAMENTAL para MÉDIO: 09%;
- II. Da matriz MÉDIO para SUPERIOR: 11%;
- III. Da matriz SUPERIOR para ESPECIALIZAÇÃO: 13%;
- IV. Da matriz ESPECIALIZAÇÃO para MESTRADO: 15%;
- V. Da matriz MESTRADO para DOUTORADO: 17%.

**Art. 42** – Para os cargos de nível superior, fica determinado o intervalo de 1% (um por cento) entre as FAIXAS e de 5% (cinco por cento) entre as CLASSES, conforme Anexo V desta lei.



§ Único - Para os cargos de nível médio, os intervalos entre as Matrizes respeitarão os seguintes percentuais:

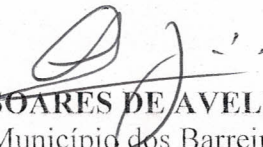
- I. Da matriz SUPERIOR para ESPECIALIZAÇÃO: 09%;
- II. Da matriz ESPECIALIZAÇÃO para MESTRADO: 11%;
- III. Da matriz MESTRADO para DOUTORADO: 13%.

**Art. 43** - As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações orçamentárias próprias.

**Art. 44** - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir de 01 de março de 2016.

**Art. 45** - Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, em 30 de março de 2016.

  
**CARLOS ARTUR SOARES DE AVELLAR JÚNIOR**  
Prefeito do Município dos Barreiros-PE



**GRADE DE VENCIMENTO PARA O NÍVEL FUNDAMENTAL DOS CARGOS EFETIVOS**  
**CARGA HORÁRIA: 30 HORAS SEMANAIS**

CLASSE S 5%	FAIXAS 0,5%	MATRIZES					
		Ensino Fundament al	Ensino Médio	Ensino Superior	Ensino Superior e Espacializa ção	Ensino Superior e Mestrado	Ensino Superior e Doutorado
VII (30 - 35)	c	1.264,57	1.378,38	1.557,57	1.806,78	2.150,07	2.623,09
	b	1.258,28	1.371,53	1.549,82	1.797,80	2.139,38	2.610,04
	a	1.252,02	1.364,70	1.542,11	1.788,85	2.128,73	2.597,05
VI (25 - 29)	c	1.192,40	1.299,72	1.468,68	1.703,67	2.027,36	2.473,38
	b	1.186,47	1.293,25	1.461,37	1.695,19	2.017,28	2.461,08
	a	1.180,56	1.286,82	1.454,10	1.686,76	2.007,24	2.448,83
V (20 - 24)	c	1.124,35	1.225,54	1.384,86	1.606,44	1.911,66	2.332,22
	b	1.118,75	1.219,44	1.377,97	1.598,44	1.902,15	2.320,62
	a	1.113,19	1.213,37	1.371,11	1.590,49	1.892,68	2.309,08
IV (15- 19)	c	1.060,18	1.155,59	1.305,82	1.514,75	1.802,56	2.199,12
	b	1.054,90	1.149,85	1.299,33	1.507,22	1.793,59	2.188,18
	a	1.049,66	1.144,12	1.292,86	1.499,72	1.784,67	2.177,29
III (10 - 14)	c	999,67	1.089,64	1.231,30	1.428,30	1.699,68	2.073,61
	b	994,70	1.084,22	1.225,17	1.421,20	1.691,23	2.063,29
	a	989,75	1.078,83	1.219,08	1.414,13	1.682,81	2.053,03
II (5 - 9)	c	942,62	1.027,45	1.161,02	1.346,79	1.602,68	1.955,27
	b	937,93	1.022,34	1.155,25	1.340,09	1.594,70	1.945,54
	a	933,26	1.017,26	1.149,50	1.333,42	1.586,77	1.935,86
I (0 - 4)	c	888,82	968,82	1.094,76	1.269,92	1.511,21	1.843,68
	b	884,40	964,00	1.089,32	1.263,61	1.503,69	1.834,50
	a	880,00	959,20	1.083,90	1.257,32	1.496,21	1.825,38

**OBSERVAÇÕES:**

Progressão por tempo de serviço a cada 5 anos;

Intervalo entre as Classes: 5%

Intervalo entre as Faixas: 0,5%

Intervalo entre as Matrizes: 09%, 11%, 13%, 16% e 22%



ANEXO III

**GRADE DE VENCIMENTO PARA O NÍVEL TÉCNICO DOS CARGOS EFETIVOS CARGA HORÁRIA: 30 HORAS SEMANAIS**

CLASSE S 5%	FAIXAS 1,5%	MATRIZES				
		Ensino Médio	Ensino superior	Ensino Superior e Especialização	Ensino Superior e Mestrado	Ensino Superior e Doutorado
VII (30 - 35)	c	1.815,74	1.979,15	2.196,86	2.482,45	2.854,82
	b	1.788,90	1.949,91	2.164,39	2.445,77	2.812,63
	a	1.762,47	1.921,09	2.132,41	2.409,62	2.771,07
VI (25 - 29)	c	1.678,54	1.829,61	2.030,87	2.294,88	2.639,11
	b	1.653,73	1.802,57	2.000,85	2.260,96	2.600,11
	a	1.629,29	1.775,93	1.971,28	2.227,55	2.561,68
V (20 - 24)	c	1.551,71	1.691,36	1.877,41	2.121,48	2.439,70
	b	1.528,78	1.666,37	1.849,67	2.090,12	2.403,64
	a	1.506,18	1.641,74	1.822,33	2.059,24	2.368,12
IV (15 - 19)	c	1.434,46	1.563,56	1.735,56	1.961,18	2.255,35
	b	1.413,26	1.540,46	1.709,91	1.932,19	2.222,02
	a	1.392,38	1.517,69	1.684,64	1.903,64	2.189,19
III (10 - 14)	c	1.326,07	1.445,42	1.604,42	1.812,99	2.084,94
	b	1.306,48	1.424,06	1.580,71	1.786,20	2.054,13
	a	1.287,17	1.403,01	1.557,35	1.759,80	2.023,77
II (5 - 9)	c	1.225,87	1.336,20	1.483,19	1.676,00	1.927,40
	b	1.207,76	1.316,46	1.461,27	1.651,23	1.898,92
	a	1.189,91	1.297,00	1.439,67	1.626,83	1.870,85
I (0 - 4)	c	1.133,25	1.235,24	1.371,12	1.549,36	1.781,77
	b	1.116,50	1.216,99	1.350,85	1.526,46	1.755,43
	a	1.100,00	1.199,00	1.330,89	1.503,91	1.729,49

**OBSERVAÇÕES:**

Progressão por tempo de serviço a cada 5 anos;

Intervalo entre as Classes: 5%

Intervalo entre as Faixas: 1,5%

Intervalo entre as Matrizes: 09%, 11%, 13% e 15%



**GRADE DE VENCIMENTO PARA O NÍVEL MÉDIO DOS CARGOS EFETIVOS  
CARGA HORÁRIA: 30 HORAS SEMANAIS**

CLASSE S 5%	FAIXAS 1%	MATRIZES				
		Ensino Médio	Ensino superior	Ensino Superior e Especializaç ão	Ensino Superior e Mestrado	Ensino Superior e Doutorado
VII (30 - 35)	c	1.558,89	1.699,19	1.886,10	2.131,29	2.450,99
	b	1.543,46	1.682,37	1.867,43	2.110,19	2.426,72
	a	1.528,17	1.665,71	1.848,94	2.089,30	2.402,69
VI (25 - 29)	c	1.455,40	1.586,39	1.760,89	1.989,81	2.288,28
	b	1.440,99	1.570,68	1.743,46	1.970,11	2.265,62
	a	1.426,73	1.555,13	1.726,20	1.950,60	2.243,19
V (20 - 24)	c	1.358,79	1.481,08	1.644,00	1.857,72	2.136,37
	b	1.345,33	1.466,41	1.627,72	1.839,32	2.115,22
	a	1.332,01	1.451,89	1.611,60	1.821,11	2.094,28
IV (15 - 19)	c	1.268,58	1.382,76	1.534,86	1.734,39	1.994,55
	b	1.256,02	1.369,07	1.519,66	1.717,22	1.974,80
	a	1.243,59	1.355,51	1.504,62	1.700,22	1.955,25
III (10 - 14)	c	1.184,37	1.290,96	1.432,97	1.619,26	1.862,14
	b	1.172,64	1.278,18	1.418,78	1.603,22	1.843,71
	a	1.161,03	1.265,53	1.404,73	1.587,35	1.825,45
II (5 - 9)	c	1.105,75	1.205,26	1.337,84	1.511,76	1.738,53
	b	1.094,80	1.193,33	1.324,60	1.496,79	1.721,31
	a	1.083,96	1.181,51	1.311,48	1.481,97	1.704,27
I (0 - 4)	c	1.032,34	1.125,25	1.249,03	1.411,40	1.623,11
	b	1.022,12	1.114,11	1.236,66	1.397,43	1.607,04
	a	1.012,00	1.103,08	1.224,42	1.383,59	1.591,13

**OBSERVAÇÕES:**

Progressão por tempo de serviço a cada 5 anos;  
Intervalo entre as Classes: 5%  
Intervalo entre as Faixas: 1%  
Intervalo entre as Matrizes: 09%, 11%, 13% e 15%



## ANEXO - IV

GRADE DE VENCIMENTO BASE DO GRUPO OCUPACIONAL DO  
CARGO DE MOTORISTA

CLASSES 5%	FAIXAS 2%	MATRIZES					
		Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior	Especialização	Ensino Superior e Mestrado	Ensino Superior e Doutorado
VII (30 - 35)	c	1.768,23	1.927,37	2.139,38	2.417,50	2.780,12	3.252,74
	b	1.733,56	1.889,58	2.097,43	2.370,10	2.725,61	3.188,96
	a	1.699,57	1.852,53	2.056,30	2.323,62	2.672,17	3.126,44
VI (25 - 29)	c	1.618,63	1.764,31	1.958,38	2.212,97	2.544,92	2.977,56
	b	1.586,90	1.729,72	1.919,99	2.169,58	2.495,02	2.919,17
	a	1.555,78	1.695,80	1.882,34	2.127,04	2.446,10	2.861,94
V (20 - 24)	c	1.481,70	1.615,05	1.792,70	2.025,75	2.329,62	2.725,65
	b	1.452,64	1.583,38	1.757,55	1.986,03	2.283,94	2.672,21
	a	1.424,16	1.552,33	1.723,09	1.947,09	2.239,16	2.619,81
IV (15-19)	c	1.356,34	1.478,41	1.641,04	1.854,37	2.132,53	2.495,06
	b	1.329,75	1.449,42	1.608,86	1.818,01	2.090,72	2.446,14
	a	1.303,67	1.421,00	1.577,31	1.782,37	2.049,72	2.398,17
III (10 - 14)	c	1.241,59	1.353,34	1.502,20	1.697,49	1.952,11	2.283,97
	b	1.217,25	1.326,80	1.472,75	1.664,21	1.913,84	2.239,19
	a	1.193,38	1.300,79	1.443,87	1.631,58	1.876,31	2.195,28
II (5 - 9)	c	1.136,55	1.238,84	1.375,12	1.553,88	1.786,96	2.090,75
	b	1.114,27	1.214,55	1.348,15	1.523,41	1.751,93	2.049,75
	a	1.092,42	1.190,74	1.321,72	1.493,54	1.717,57	2.009,56
I (0 - 4)	c	1.040,40	1.134,04	1.258,78	1.422,42	1.635,78	1.913,87
	b	1.020,00	1.111,80	1.234,10	1.394,53	1.603,71	1.876,34
	a	1.000,00	1.090,00	1.209,90	1.367,19	1.572,27	1.839,55

## OBSERVAÇÕES:

Progressão por tempo de serviço a cada 5 anos;

Intervalo entre as Classes: 5%

Intervalo entre as Faixas: 2%

Intervalo entre as Matrizes: 09%, 11%, 13%, 15% e 17%



ANEXO - V

GRADE DE VENCIMENTO BASE DO GRUPO OCUPACIONAL DOS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR - CARGA HORÁRIA: 30 HORAS SEMANAIS					
CLASSE S 5%	FAIXAS 1%	MATRIZES			
		Ensino Superior	Ensino Superior e Especialização	Ensino Superior e Mestrado	Ensino Superior e Doutorado
VII (30 - 35)	c	2.310,61	2.518,56	2.795,60	3.159,03
	b	2.287,73	2.493,63	2.767,93	3.127,76
	a	2.265,08	2.468,94	2.740,52	3.096,79
VI (25 - 29)	c	2.157,22	2.351,37	2.610,02	2.949,32
	b	2.135,86	2.328,09	2.584,18	2.920,12
	a	2.114,71	2.305,04	2.558,59	2.891,21
V (20 - 24)	c	2.014,01	2.195,27	2.436,75	2.753,53
	b	1.994,07	2.173,54	2.412,63	2.726,27
	a	1.974,33	2.152,02	2.388,74	2.699,28
IV (15 - 19)	c	1.880,31	2.049,54	2.274,99	2.570,74
	b	1.861,70	2.029,25	2.252,47	2.545,29
	a	1.843,26	2.009,16	2.230,16	2.520,09
III (10 - 14)	c	1.755,49	1.913,48	2.123,97	2.400,08
	b	1.738,11	1.894,54	2.102,94	2.376,32
	a	1.720,90	1.875,78	2.082,12	2.352,79
II (5 - 9)	c	1.638,95	1.786,46	1.982,97	2.240,75
	b	1.622,72	1.768,77	1.963,33	2.218,57
	a	1.606,66	1.751,26	1.943,89	2.196,60
I (0 - 4)	c	1.530,15	1.667,86	1.851,33	2.092,00
	b	1.515,00	1.651,35	1.833,00	2.071,29
	a	1.500,00	1.635,00	1.814,85	2.050,78

OBSERVAÇÕES:

Progressão por tempo de serviço a cada 5 anos;

Intervalo entre as Classes: 5%

Intervalo entre as Faixas: 1%

Intervalo entre as Matrizes: 9%, 11% e 13%



**BARREIROS**

GOVERNO MUNICIPAL

Um novo tempo, uma nova história.

## RELAÇÃO DOS CARGOS

CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL
PEDREIRO
ELETRICISTA
ENCANADOR
MERENDEIRA
TRATORÍSTA
AUXILIAR DE SERVIÇOS
COVEIRO
COZINHEIRO
AUXILIAR ADMINISTRATIVO
MOTORISTA
GUARDA MUNICIPAL
AUXILIAR DE ENFERMAGEM
ATENDENTE DE ENFERMAGEM
AUXILIAR DE ESCRITA
AUXILIAR DE RAIO X
CARPINTEIRO
COSTUREIRO
LAVADEIRA
PINTOR
SERVENTE DE PEDREIRO
VIGILANTE
ZELADOR

CARGOS DE NÍVEL MÉDIO
AGENTE DE TRÂNSITO
ALMOXARIFE
RECEPCIONISTA





**BARREIROS**

**GOVERNO MUNICIPAL**

Um novo tempo, uma nova história.

<b>CARGOS DE NÍVEL TÉCNICO</b>
TÉCNICO AGRÍCOLA
FISCAL SANITÁRIO
TÉCNICO DE HINIENE DENTAL
TÉCNICO DE ENFERMAGEM
AUXILIAR DE LABOATÓRIO
ASSISTENTE TÉCNICO DE CONTABILIDADE
AGENTE DE ARRECADAÇÃO
AGEANTE ADMINISTRATIVO
AGENTE FISCAL DE OBRAS
DESENHISTA PROJETISTA

<b>CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR</b>
FISCAL DE TRIBUTOS
PSICÓLOGO
ENFERMEIRO
ASSISTENTE SOCIAL
SANTITARISTA
FISIOTERAPEUTA
NUTRICIONISTA
ADVOGADO
ENGENHEIRO CIVIL
BIBLIOTECÁRIO
ODONTÓLOGO
MÉDICO PLANTONISTA GENERALISTA
MÉDICO PLANTONISTA (Form. Clínica Geral)
MÉDICO PLANTONISTA (Form. Epidemiologista)
MÉDICO PLANTOL/NISTA (Form. Ultrassonografia)

Barreiros (PE), 30 de março de 2016.