

“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

PROJETO DE LEI Nº 006, DE 31 DE MARÇO DE 2023.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIPAL DE BOA VISTA,

EXCELENTÍSSIMOS SENHORES VEREADORES E EXCELENTÍSSIMAS SENHORAS VEREADORAS,

JUSTIFICATIVA

Ao cumprimentá-los, encaminho para apreciação, votação e aprovação por esta Egrégia Casa Legislativa, com fulcro no art. 62, da Lei Orgânica do Município, o **PROJETO DE LEI Nº 006, DE 31 DE MARÇO DE 2023**, de autoria deste Poder Executivo Municipal, que “**DISPÕE SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR) DOS SERVIDORES EFETIVOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE BOA VISTA; REVOGA AS LEIS N. 712/2003, 861/2006, 882/2006, 961/2007, 1.012/2007, 1.139/2009, 1.145/2009, 1.389/2011, ARTIGOS DA LEI 1.370/2011, 1.406/2012, 1.488/2012, 1.611/2015, 2.292/2022; E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**”

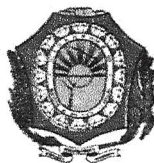
Apresento este Projeto de Lei que implementa novo Plano de Cargos Carreiras e Remunerações dos servidores efetivos da Administração Direta do Município de Boa Vista.

É importante se dizer que durante os últimos anos os servidores municipais não tiveram modificação em suas carreiras, que ficaram monetariamente defasadas, perdendo o poder aquisitivo.

O presente projeto tem o intuito de valorizar o servidor público municipal, com o aumento dos seus vencimentos, melhoria nos critérios de progressão e promoção, melhorias na sua remuneração, para garantir uma melhoria na sua qualidade de vida e incentivar a economia no Município de Boa Vista, com o aumento do poder aquisitivo dos servidores municipais e garantir a excelência e eficiência no atendimento à população municipal.

Ressalto que o projeto apresentado foi elaborado em observância aos limites previstos na Lei de Responsabilidade Fiscal, no tocante às despesas com pessoal.

Face aos motivos expostos, conclamo aos Senhores Vereadores a aprovarem o presente Projeto de Lei.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Convicto de que os ilustres membros dessa Casa Legislativa prestarão as suas valiosas colaborações na deliberação do incluso Projeto de Lei, de modo a permitir a presente pretensão, dada o seu relevante interesse público.

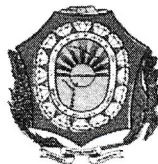
Valho-me do ensejo para renovar a Vossas Excelências protestos de distinta consideração e especial apreço.

Boa Vista/RR, 31 de março de 2023.

Assinatura manuscrita de Arthur Henrique em tinta azul.

Arthur Henrique

Prefeito do Município.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

PROJETO DE LEI Nº 006, DE 31 DE MARÇO DE 2023.

INICIATIVA: PODER EXECUTIVO

DISPÕE SOBRE A ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL E O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO (PCCR) DOS SERVIDORES EFETIVOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE BOA VISTA; REVOGA AS LEIS N. 712/2003, 861/2006, 882/2006, 961/2007, 1.012/2007, 1.139/2009, 1.145/2009, 1.389/2011, ARTIGOS DA LEI 1.370/2011, 1.406/2012, 1.488/2012, 1.611/2015, 2.292/2022; E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O **PREFEITO DO MUNICÍPIO DE BOA VISTA**, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte

LEI:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
Das Disposições Gerais

Art. 1º A organização do Quadro de Pessoal e o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores efetivos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Boa Vista são regidos pelas disposições desta Lei.

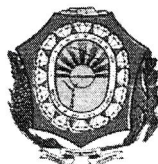
§1º O Quadro de Pessoal a que se refere o "caput" deste artigo compõe-se dos cargos de provimento efetivo, integrantes das carreiras, e das funções de confiança.

§2º As descrições, quantitativos e vencimentos dos cargos de provimento em comissão deste Poder Executivo será regulamentada por lei específica, mantendo-se as disposições atualmente em vigor.

Seção II
Dos Conceitos

Art. 2º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Plano de Cargos: conjunto de normas que disciplinam o ingresso e o desenvolvimento do servidor ocupante de cargo efetivo, na respectiva carreira.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

II - Carreira: trajetória profissional do servidor estabelecida para cada um dos cargos abrangidos por esta lei, através do encadeamento de classes e referências de vencimento.

III - Grupo ocupacional: conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e afinidade existentes entre elas quanto à escolaridade exigida e/ou ao grau de conhecimento.

IV - Cargo efetivo: conjunto de atribuições e responsabilidades acometidas a um servidor, que tem como características essenciais a criação por Lei, denominação própria, número certo e pagamento pelos cofres públicos, e que exige requisitos específicos para seu provimento, inclusive prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

V - Função pública: conjunto de tarefas que caracterizam o objeto dos serviços prestados pelos servidores públicos no exercício dos cargos.

VI - Padrão de vencimento: é a posição do servidor dentro da sua carreira.

VII - Classe: posição vencimental na carreira, em sentido vertical, representada por letra.

VIII - Referência: posição vencimental na carreira, em sentido horizontal, representada por número.

IX - Promoção: mudança da referência de vencimento em que se encontra o servidor, em sentido vertical, dentro do mesmo cargo.

X - Progressão: mudança do servidor da referência em que se encontra para outra imediatamente superior no sentido horizontal da faixa de vencimento, dentro do mesmo cargo que ocupa.

XI - Interstício: tempo mínimo na posição do servidor para evolução de um padrão de vencimento para o próximo.

XII - Atribuições do cargo: conjunto genérico de funções e responsabilidades cometidas ao servidor público, em razão do cargo em que está investido.

XIII - Avaliação de desempenho: instrumento utilizado periodicamente para a aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor público, no exercício de suas funções.

XIV - Precedência hierárquica: posição em escala de hierarquia, baseada em critérios de antiguidade e de subordinação funcional;

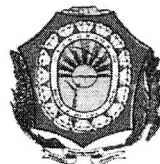
XV - Quadro de Acesso: relação nominal de servidores que preenchem as condições de promoção, conforme critérios estabelecidos por esta Lei;

XVI - Enquadramento: ato pelo qual se estabelece ao servidor um determinado padrão de vencimento, integrante do respectivo grupo ocupacional, classe e referência;

XVII - Função de confiança: conjunto de atribuições de direção, chefia e assessoramento conferidas privativamente ao servidor ocupante de cargo efetivo;

XVIII - Hierarquia: é a ordem e subordinação entre as categorias do cargo;

XIX - Disciplina: é o voluntário cumprimento do dever imposto a cada um, cujas manifestações essenciais são a pronta obediência às ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais, às prescrições contidas nas leis, regulamentos e normas.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Seção III
Dos Princípios e Diretrizes

Art. 3º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração de que trata esta Lei tem como princípios e diretrizes:

- I - estímulo ao desenvolvimento profissional contínuo e à qualificação funcional;
- II - otimização da estrutura de cargos e carreiras;
- III - reconhecimento e valorização do servidor;
- IV - aperfeiçoamento da qualidade da atividade pública desenvolvida pelo Município;
- V - isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou semelhantes, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho;
- VI - garantia do desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO II
DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º O Quadro de Pessoal Efetivo da Administração Direta do Poder Executivo Municipal de Boa Vista é composto por Carreiras e Grupos Ocupacionais, organizados de acordo com o nível de escolaridade e a natureza das atribuições, conforme Anexo I desta Lei:

§1º Os cargos de provimento efetivo, seus quantitativos, atribuições gerais e requisitos de escolaridade são os constantes nos Anexos I e II desta Lei.

§2º Os cargos efetivos das carreiras referidas no "caput" deste artigo poderão ser classificados em especialidades, quando necessária formação ou atuação específica, observados os quantitativos estabelecidos nesta Lei.

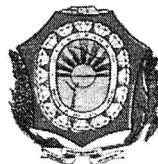
§3º Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal disporá sobre as atribuições e requisitos de escolaridade das especialidades que compõem cada cargo efetivo do quadro.

§4º Os cargos efetivos da Guarda Civil Municipal, escalonados de acordo com o plano de cargos sucessivos e ascendentes, seguem a hierarquia e especialidades descritos no Quadro 2 do Anexo V.

CAPÍTULO III
DO PROVIMENTO NO CARGO PÚBLICO

SEÇÃO I
DO INGRESSO

Art. 5º O ingresso na carreira ocorrerá mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a ordem de classificação.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

§1º O Poder Executivo do Município de Boa Vista poderá realizar concurso público com distribuição de vagas regionalizadas, conforme critérios estabelecidos em Decreto.

§2º O ingresso dar-se-á na primeira referência da classe inicial da categoria funcional a que pertencer o cargo.

§3º O ingresso nos cargos de Procurador Municipal e Guarda Civil Municipal dar-se-á na especialidade 3ª Classe.

§4º Para os servidores pertencentes a categorias profissionais fiscalizadas por conselhos de classe, é condição essencial para a posse a comprovação de sua regular inscrição no respectivo conselho.

Art. 6º O provimento dos cargos de Guarda Civil Municipal e Agente de Trânsito Municipal dar-se-á mediante aprovação em concurso público, composto pelas seguintes fases:

I - prova escrita, de caráter eliminatório e classificatório;

II - prova de capacidade física, de caráter eliminatório;

III - avaliação psicológica, de caráter eliminatório;

IV - exame médico, de caráter eliminatório;

V - curso de formação, com percepção de bolsa mensal, de caráter eliminatório e classificatório;

§1º Além dos requisitos constitucionais e estatutários, são exigidos para a investidura nos cargos descritos no "caput" deste artigo a Carteira Nacional de Habilitação.

§2º A bolsa formação a que se refere o inciso V deste artigo corresponderá ao valor de 1 (um) salário mínimo vigente.

§3º Os ocupantes dos cargos de que trata o "caput" deste artigo têm a sua organização pautada na hierarquia e disciplina.

Art. 7º O candidato aprovado no concurso público para o cargo de Procurador Municipal deverá apresentar, na data da posse, além dos documentos necessários ao seu assentamento funcional, comprovação de registro na Ordem dos Advogados do Brasil e de 2 (dois) anos de prática forense.

Parágrafo único. Aos Procuradores Municipais, além de outros direitos, garantias e vantagens que lhes forem conferidos pela legislação, é assegurado:

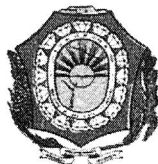
I - independência funcional, sujeita aos princípios constitucionais da legalidade, moralidade, impessoalidade e indisponibilidade do interesse público;

II - Identificação funcional, subscrita pelo Chefe do Executivo Municipal;

III - livre acesso às repartições e prédios públicos da Administração Pública Direta e Indireta;

IV - prioridade no atendimento pela Administração Pública Direta e Indireta do Município.

Art. 8º O servidor aprovado em concurso público, nomeado e empossado, submeter-se-á a estágio probatório durante três anos, a contar da data do início do efetivo exercício, para adquirir estabilidade no serviço público.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Parágrafo único. O servidor em estágio probatório terá seu desempenho acompanhado e avaliado, periódica e especialmente, como condição para adquirir estabilidade, por comissão e critérios especialmente constituídos para essa finalidade.

Art. 9º O ingresso na carreira assegura ao servidor a participação em programas de treinamento, de capacitação e de desenvolvimento profissional.

Art. 10. Nenhum servidor efetivo poderá desempenhar atribuições que não sejam próprias do seu cargo, ficando expressamente vedado qualquer tipo de desvio de função.

SEÇÃO II DA LOTAÇÃO E DA MOVIMENTAÇÃO

Art. 11. A lotação dos servidores de que trata esta Lei poderá ocorrer em qualquer unidade da Administração Direta deste Executivo Municipal, desde que as atividades do local de trabalho sejam compatíveis com as atribuições do cargo efetivo.

Parágrafo único. Havendo disponibilidade de vagas, a lotação ocorrerá, preferencialmente, em unidade próxima ao domicílio do servidor.

Art. 12. As mudanças de lotação do servidor poderão ocorrer:

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, com ou sem permuta, mediante análise de conveniência e oportunidade e anuência das chefias imediatas dos servidores interessados.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

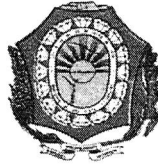
Art. 13. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores do Quadro de Pessoal de provimento efetivo deste Poder Executivo Municipal, regulamentado por Decreto, com a finalidade de aprimorar os métodos de gestão, valorizar o servidor, melhorar a qualidade e eficiência do serviço público e de gerir o processo de desenvolvimento funcional.

Art. 14. Entende-se por avaliação de desempenho o instrumento utilizado periodicamente para a aferição dos resultados alcançados pela atuação do servidor público, no exercício de suas funções.

Art. 15. O Sistema de Avaliação do Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial do Desempenho, realizada semestralmente e utilizada para fins de estágio probatório e aquisição da estabilidade no serviço público;

II - Avaliação Periódica do Desempenho, realizada anualmente e utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a evolução funcional.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Art. 16. O servidor em estágio probatório que obtiver média inferior a 60% (sessenta por cento) da pontuação máxima exigida em três avaliações especiais de desempenho, consecutivas ou não, será considerado reprovado e submetido a procedimento administrativo para fins de exoneração, garantidos a ampla defesa e o contraditório.

Art. 17. A gestão dos procedimentos relacionados ao Sistema de Avaliação de Desempenho dos servidores efetivos será realizada pela Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas (SMAG) juntamente com a Comissão de Avaliação de Desempenho (CAD), a ser designada pelo Chefe do Executivo Municipal.

CAPÍTULO V DO DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Art. 18. O desenvolvimento do servidor público municipal na carreira dar-se-á por meio de promoção e de progressão, mediante cumprimento de critérios exigidos nesta Lei e em Decretos regulamentadores.

§1º É vedada a concessão concomitante de promoção funcional (regular ou especial) e progressão ao servidor.

§2º Havendo coincidência de cumprimento de períodos aquisitivos para fins de desenvolvimento na carreira, aplicar-se-á a promoção funcional e somente após dois anos na nova referência poderá ser concedida progressão ao servidor.

§3º É vedada qualquer movimentação na faixa de vencimentos durante o estágio probatório.

Art. 19. Não será concedida promoção funcional (regular ou especial) ou progressão ao servidor:

I - punido com pena de suspensão, convertida ou não em multa, durante o período aquisitivo;

II - que possuir mais de 20 (vinte) faltas injustificadas durante o período aquisitivo;

III - com vínculo funcional suspenso;

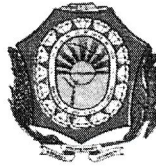
IV - em cumprimento de pena privativa de liberdade por sentença definitiva.

Parágrafo único. A contagem do tempo será interrompida nos afastamentos constantes nos incisos III e IV e reiniciada após o término do impedimento.

SEÇÃO I DA PROGRESSÃO

Art. 20. A progressão consiste na passagem do servidor efetivo estável de uma referência de vencimento para outra, observado o interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício, mediante aprovação em avaliações de desempenho, conforme quadros constantes no Anexo III desta Lei.

§1º Findo o estágio probatório, será concedida ao servidor aprovado progressão para a segunda referência da mesma classe em que está posicionado.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

§2º O interstício para a progressão é computado a partir da data em que o servidor completou o último período aquisitivo.

Art. 21. Fica suspenso o período aquisitivo para fins de progressão, durante as licenças e afastamentos descritos abaixo, sendo retomado na data em que o servidor retornar ao efetivo exercício:

- I - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;
- II - licença para o serviço militar;
- III - licença para atividade política;
- IV - licença para tratar de interesses particulares;
- V - a licença para tratamento de saúde de pessoa da família, que exceder a 60 (sessenta) dias em período de doze meses;
- VI - afastamento para exercício de mandato eletivo;
- VII - afastamento para servir em organismo internacional;
- VIII - afastamento para participar de curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo na Administração Pública.

SEÇÃO II DA PROMOÇÃO

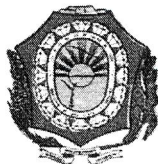
Art. 22. Os servidores do Quadro de Pessoal de provimento efetivo da Administração Direta da Prefeitura Municipal de Boa Vista poderão fazer jus às seguintes promoções na carreira:

- I - Promoção por titulação, concedida aos ocupantes dos cargos de:
 - a) Professor (todos os níveis de escolaridade e especialidades); e
 - b) Analista - Especialista em Educação (em extinção).
- II - Promoção funcional especial, concedida aos ocupantes dos cargos de:
 - a) Procurador Municipal; e
 - b) Guarda Civil Municipal.
- III - Promoção funcional regular, concedida aos servidores efetivos não listados nos incisos I e II deste artigo.

Art. 23. A cessão do servidor para exercício em órgão não pertencente à Administração Direta ou Indireta no Município de Boa Vista, bem como as licenças e afastamentos listados no art. 19 desta Lei suspendem o período aquisitivo para fins de concessão de promoção funcional regular e especial.

Subseção I Da Promoção por Titulação

Art. 24. A promoção por titulação é a passagem do servidor efetivo estável de uma classe para outra superior, equivalente à sua titulação acadêmica, de acordo com os resultados da avaliação de desempenho, o tempo de serviço e a comprovação da formação em curso de nível



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

superior em licenciatura plena, em curso de especialização, em curso de mestrado ou em curso de doutorado, reconhecidos pelo MEC.

§1º A promoção a que se refere o “caput” deste artigo será concedida ao servidor que estiver em efetivo exercício no cargo e que comprove o cumprimento dos requisitos necessários à percepção do benefício.

§2º O servidor será promovido ao padrão vencimental correspondente à sua titulação, conforme previsto no Anexo IV desta Lei.

Art. 25. Não será concedida promoção:

I - quando a titulação for requisito mínimo de escolaridade do cargo efetivo ocupado pelo servidor;

II - ao servidor que não tiver alcançado o aproveitamento mínimo desejado na avaliação de desempenho funcional.

III - ao servidor cedido para órgão não pertencente à Administração Direta ou Indireta no Município de Boa Vista.

Art. 26. Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará a concessão da promoção por titulação.

Art. 27. O servidor que usar de má-fé ou outro artifício qualquer na apresentação de documento falso, visando ser beneficiado pela promoção por titulação, ficará sujeito às penalidades disciplinares e criminais, podendo ser compelido a ressarcir aos cofres públicos a verba recebida indevidamente.

Subseção II

Da Promoção Funcional Regular

Art. 28. A promoção funcional regular consiste na passagem do servidor efetivo estável do padrão de vencimento da classe em que se encontra para a referência correspondente da classe imediatamente superior, mediante aprovação em avaliações de desempenho e realização de cursos de capacitação e ações de desenvolvimento.

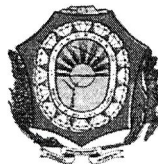
§1º O interstício para a promoção funcional regular é de:

I - 05 (cinco) anos, para os ocupantes dos cargos de Professor (todos os níveis de escolaridade e especialidades), de Analista - Especialista em Educação (em extinção) e aqueles pertencentes ao Grupo Ocupacional XX, contados a partir da data em que o servidor completou o último interstício aquisitivo;

II - 03 (três) anos para os ocupantes dos cargos não listados no inciso I do §1º deste artigo, contados a partir da data em que o servidor completou o último interstício aquisitivo.

§2º A contagem do primeiro período aquisitivo para fins de promoção funcional regular tem início com o fim do estágio probatório.

Art. 29. Além dos requisitos exigidos para progressão, a promoção funcional regular exige pontuação mínima de pontos, obtida por meio da realização de cursos de capacitação e ações



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

de desenvolvimento na área de atuação do servidor ou em áreas correlatas, conforme critérios constantes no Decreto regulamentador.

Art. 30. É vedada a recorrência da promoção funcional regular, sem que o servidor tenha recebido uma progressão funcional imediatamente anterior, salvo se o servidor já estiver posicionado na última referência da respectiva classe.

Art. 31. Não se aplica aos ocupantes do cargo de Procurador Municipal e de Guarda Civil Municipal o disposto no artigo 28 desta Lei.

Subseção III Da Promoção Funcional Especial

Art. 32. A promoção funcional especial consiste na passagem do servidor efetivo estável do padrão de vencimento da classe em que se encontra para a referência correspondente da classe imediatamente superior, mediante cumprimento de critérios específicos aplicáveis à carreira.

Parágrafo único. A contagem do primeiro período aquisitivo para fins de promoção funcional especial tem início com o fim do estágio probatório.

Art. 33. Fazem jus à promoção funcional especial os servidores ocupantes dos cargos de: Procurador Municipal e Guarda Civil Municipal.

Art. 34 A promoção dos servidores ocupantes do cargo efetivo de Procurador Municipal pressupõe o cumprimento dos requisitos mínimos previstos nesta Lei e a existência de vagas no quadro, conforme Quadro 1 do Anexo V.

§1º As promoções do Procurador Municipal terão como critérios de concessão a antiguidade, o desempenho funcional e o tempo mínimo de permanência na classe anterior.

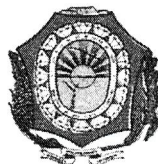
§2º Em caso de abertura de vaga, será promovido o servidor mais antigo, desde que cumpridos os critérios elencados no Quadro 1 do Anexo V .

§3º O critérios para definição de antiguidade para fins de promoção funcional especial serão, nesta ordem:

I - ordem de classificação no concurso público;

II - o Procurador Municipal com mais tempo na carreira e, se houver empate, com mais tempo no serviço público municipal.

Art. 35. Os servidores ocupantes do cargo efetivo de Guarda Civil Municipal poderão ser promovidos na carreira para classe superior, mediante o cumprimento dos requisitos mínimos previstos nesta Lei e em observância ao quadro de acesso constante no Quadro 2 do Anexo V.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

§1º A promoção ocorrerá dentre aqueles melhores classificados, respeitada a existência de vaga, a precedência hierárquica e demais critérios previstos no Quadro 2 do Anexo V e em Decreto regulamentador.

§2º A precedência hierárquica dos Guardas Civis Municipais é regulada pelo exercício e pela antiguidade no cargo, salvo quando ocorrer precedência funcional, estabelecida em lei ou Decreto.

§3º A antiguidade de cada cargo será definida:

- I - pela data da promoção ou nomeação;
- II - pela classificação no curso de formação profissional;
- III - pela prevalência dos graus hierárquicos anteriores;
- IV - pela data de ingresso na Guarda Civil Municipal;
- V - pela data de nascimento.

§4º Nos casos de nomeação coletiva mediante concurso, prevalecerá, para efeito de antiguidade, a ordem de classificação obtida no curso de formação.

§5º Será considerado mais antigo, de acordo com o critério de antiguidade definido pela data de nascimento, o Guarda Civil Municipal com maior idade.

§6º Serão organizados, após processos de promoção, "almanaques" da Guarda Civil Municipal, contendo a relação nominal de servidores, distribuídos pelas respectivas especialidades.

Art. 36. A cessão do servidor para exercício em em órgão não pertencente à Administração Direta ou Indireta no Município de Boa Vista, bem como as licenças e afastamentos listados no art. 19 desta Lei suspendem o período aquisitivo para fins de concessão de promoção funcional especial.

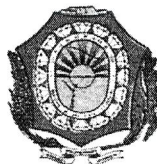
Art. 37. Para fins de atendimento dos requisitos de capacitação, aplicam-se à promoção funcional especial as regras previstas no art. 29 desta Lei.

CAPÍTULO VI DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA

Art. 38. As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores efetivos, destinam-se às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Art. 39. Ficam alterados os códigos e as nomenclaturas das funções de confiança do quadro de pessoal da Administração Direta do Município de Boa Vista, conforme disposto no Anexo VI desta Lei.

Art. 40. Os quantitativos e valores de retribuição das funções de confiança são os constantes no Anexo VI desta Lei e suas atribuições serão disciplinadas em Decreto do Chefe do Executivo Municipal.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Art. 41. No mínimo 80% (oitenta por cento) das funções de confiança serão ocupadas exclusivamente por servidores do quadro efetivo do Poder Executivo do Município de Boa Vista.

Art. 42. A designação para função de confiança implica alteração das atribuições do servidor, enquanto perdurar a designação.

Art. 43. A função de confiança não se incorpora ao vencimento do servidor em nenhuma hipótese, sendo, contudo, devida para fins de cálculo de gratificação natalina e férias.

CAPÍTULO VII DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 44. Vencimento é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado no Anexo IV, desta Lei.

Art. 45. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias, estabelecidas em lei.

Art. 46. Os vencimentos dos servidores públicos ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Poder Executivo do Município de Boa Vista somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo, desde que não ultrapasse os limites da despesa com pessoal previstos na lei de responsabilidade fiscal.

§1º As tabelas de vencimentos dos cargos públicos poderão ser reajustadas periodicamente, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação para qualquer fim, conforme o disposto no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§2º A fixação dos padrões de vencimentos e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores observará:

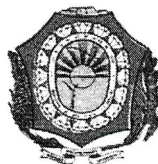
- I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos;
- II - os requisitos de escolaridade para a investidura nos cargos;
- III - as peculiaridades dos cargos.

Art. 47. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei, bem como os respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e referências.

Art. 48. O servidor efetivo investido em cargo em comissão no âmbito da Administração Pública Municipal Direta, deverá optar por um dos seguintes critérios de remuneração:

- I - a diferença entre a remuneração do cargo em comissão e a remuneração do cargo efetivo; ou
- II - a remuneração do cargo efetivo, acrescida de 80% (oitenta por cento) do vencimento do respectivo cargo em comissão.

§1º Na ausência de manifestação do interessado quanto à opção de remuneração referida no parágrafo anterior, a Administração adotará o critério que seja mais favorável ao servidor.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

§2º O servidor efetivo investido em função de confiança perceberá a remuneração do seu cargo efetivo, acrescido dos valores constantes do Anexo VI.

CAPÍTULO VIII DOS BENEFÍCIOS

Art. 49. Aos servidores efetivos da Administração Direta do Poder Executivo do Município de Boa Vista poderão ser concedidos os benefícios elencados nesta Lei, sem prejuízo dos demais previstos no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais e em leis específicas.

SEÇÃO I DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 50. Poderão ser concedidas aos servidores efetivos municipais as seguintes vantagens pecuniárias:

I - Gratificações:

- a. Gratificação de Estímulo à Produtividade – GEPRO;
- b. Gratificação de Segurança Urbana - GSU;
- c. Gratificação por Risco de Vida - GRV;
- d. Gratificação de Serviço Voluntário - GSV;
- e. Gratificação por Desgaste Físico ou Mental - GDFM;
- f. Gratificação de Procuratório;
- g. Gratificação de Incentivo à Docência - GID;
- h. Gratificação de Atividade em Educação Especial - GAEE;
- i. Gratificação de Produtividade;
- j. Gratificação por Desempenho - Programa Previne Brasil;
- k. Gratificação por Incentivo Profissional no Programa de Qualidade da Agência de Vig-

lância em Saúde (PQAVS);

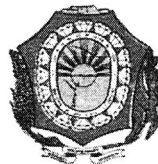
- l. Gratificação por Realização de Procedimento Cirúrgico - GRPC;
- m. Gratificação de Produtividade de Serviço em Saúde - PSS
- n. Gratificação de Qualificação - GQ

II - Auxílios:

- a. Auxílio transporte;
- b. Auxílio refeição;
- c. Auxílio alimentação;
- d. Auxílio fardamento;
- e. Auxílio localidade.

III - Adicionais:

- a. Adicional de Titulação;
- b. Adicional de Repouso Remunerado.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

IV - Indenização de transporte.

Parágrafo único. As vantagens relacionadas neste artigo terão descrições constantes no Anexo VII desta Lei e, quando necessário, serão regulamentadas por Leis ou Decretos do Chefe do Executivo Municipal.

Art. 51. Fica criado o Adicional de Repouso Remunerado, de natureza voluntária, a ser concedido aos servidores efetivos que cumprem jornada de trabalho em regime de plantão e que optem por trabalhar nos períodos de folga remunerada.

§1º. O valor-hora do adicional a que se refere o “caput” deste artigo não poderá ser superior a hora de trabalho regular do servidor, respeitado o pagamento do acréscimo correspondente à hora noturna.

§2º Não incidirá contribuição previdenciária sobre o adicional de que trata o “caput” deste artigo.

§3º Decreto do Poder Executivo Municipal regulamentará os parâmetros para o cálculo do Adicional de Repouso Remunerado, requisitos e limites mensais.

SEÇÃO II

DAS FÉRIAS, RECESSO E LICENÇAS

Subseção I

Das Férias e do Recesso

Art. 52. O servidor fará jus a 30 (trinta) dias de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois períodos, no caso de necessidade de serviço, ressalvadas as hipóteses em que haja legislação específica e as previstas nesta Lei.

Art. 53. O servidor que opera direta e permanentemente com Raios X ou substâncias radioativas gozará 20 (vinte) dias consecutivos de férias, por semestre de atividade profissional, proibida em qualquer hipótese a acumulação.

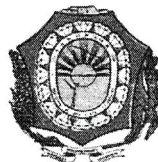
Art. 54. O período de férias anuais do titular de cargo de Professor (todos os níveis de escolaridade e especialidades) será:

I- quando em função docente, de 45 (quarenta e cinco) dias;

II - nas demais funções, de 30 (trinta) dias.

Parágrafo único. As férias do titular do cargo de Professor, em exercício nas unidades escolares, serão concedidas nos períodos do recesso escolar, de acordo com o calendário anual, de forma a atender às necessidades didáticas e administrativas do estabelecimento.

Art. 55. Os servidores efetivos que atuam no suporte pedagógico, bem como os ocupantes do cargo de Assistente - Cuidador e Assistente de Aluno terão direito, além das férias previstas



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

no artigo 52, a um recesso remunerado de 15 (quinze) dias, a ser usufruído nos períodos de recesso escolar das respectivas unidades educacionais onde estiverem atuando.

§1º. Os servidores com direito ao recesso remunerado de que trata o “caput” deste artigo poderão ser convocados, nesse período, pela Secretaria Municipal de Educação, para participarem de capacitação profissional.

§2º O recesso remunerado é inacumulável e não gera direito a indenização em caso de impossibilidade de usufruto por razões de outras licenças e afastamentos no período.

Subseção II Da Licença para Capacitação

Art. 56. Ao servidor efetivo estável poderá ser concedida licença para capacitação que contribua para o desenvolvimento do servidor e que atenda aos interesses da Instituição, com percepção de remuneração e vantagens temporárias.

Art. 57. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

I - ações de desenvolvimento (cursos e eventos) presenciais ou à distância, sem ônus, pelo período que durar a capacitação ou até o limite de 5 (cinco) dias;

II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado ou tese de doutorado, pelo período de 45 (quarenta e cinco) dias.

§1º A licença em razão de ações de desenvolvimento constante no inciso I deste artigo poderá ser usufruída uma vez a cada período de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

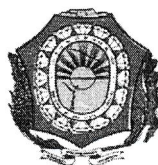
§2º A licença a que se refere o inciso II deste artigo poderá ser usufruída uma única vez para conclusão de cada grau de titulação.

§3º O servidor deverá apresentar o certificado de conclusão do curso ou comprovar o depósito/entrega do trabalho produzido junto à banca examinadora ao final da licença concedida.

SEÇÃO III DAS PREMIAÇÕES

Art. 58. O Poder Executivo do Município de Boa Vista poderá instituir premiação para estimular ideias e propostas de inovação no serviço público, produzidas pelos próprios servidores municipais, com o objetivo de aperfeiçoar e estabelecer rotinas de melhoria contínua dos processos de trabalho e garantia de aprimoramento da qualidade do serviço prestado ao cidadão.

Art. 59. Poderão ser concedidos prêmios que visem ao fomento, reconhecimento, valorização das práticas pedagógicas exitosas, resultantes de ações integradas e executadas por profissionais da educação no enfrentamento dos desafios no processo de ensino.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Art. 60. No âmbito da Guarda Civil Municipal, poderão ser concedidos, além das premiações já previstas, diplomas de honra ao mérito, medalhas, condecoração e elogio ao servidor que tenha se destacado por relevantes serviços prestados à Administração Pública Municipal.

Art. 61. O Poder Executivo Municipal poderá realizar o pagamento de premiação aos servidores vencedores de competições esportivas e culturais, organizadas pela Prefeitura Municipal de Boa Vista.

Art. 62. Poderá ser concedido ao servidor abono anual, em caráter variável, como retribuição pelo alcance de resultados esperados e de metas estabelecidas.

Parágrafo único. O abono de que trata o "caput" deste artigo não substitui ou complementa a remuneração devida ao servidor, nem constitui base de incidência de qualquer vantagem ou encargo.

Art. 63. As premiações e o abono anual previstos nesta Seção serão implementados por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal, ficando condicionados à disponibilidade orçamentária e dentro dos limites legais de despesa com pessoal.

SEÇÃO IV DO PROGRAMA DE INCENTIVO À APOSENTADORIA

Art. 64. O Poder Executivo do Município de Boa Vista poderá instituir programa de incentivo à aposentadoria, conforme regulamentação e critérios estabelecidos em Decreto expedido por sua autoridade máxima, visando à concessão de incentivo pecuniário aos servidores integrantes do Quadro de Pessoal de provimento efetivo que preencham os requisitos para a aposentadoria voluntária, na forma da legislação vigente, e que optem por aderir ao programa.

Parágrafo único. É vedado ao servidor aderir ao programa se estiver:

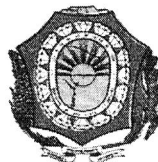
I - respondendo a processo administrativo disciplinar, cuja penalidade prevista seja a de demissão;

II - respondendo a processo judicial pela imputação de ato ou fato criminoso, ímprobo ou outro que implique a perda do cargo ou a restituição de valores ao erário;

III - a menos de 2 anos da idade máxima para permanência no serviço público, nos termos do art. 40, inciso II da Constituição Federal.

Art. 65. O valor da indenização, a título de incentivo de adesão ao programa de incentivo à aposentadoria, será definido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal antes de cada etapa de implementação, após verificação de disponibilidade orçamentária, conveniência e oportunidade.

§1º A reserva anual destinada ao custeio do programa de incentivo à aposentadoria não poderá exceder o limite de 0,1% (um décimo por cento) da despesa anual com pessoal do Poder Executivo do Município de Boa Vista.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

§2º A indenização prevista no "caput" deste artigo será paga direta e exclusivamente ao servidor aderente e não se incorpora, para nenhum efeito, aos proventos de aposentadoria nem interfere no seu cálculo, assim como não compõe margem de cálculo consignável ou para qualquer outro fim.

CAPÍTULO IX DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 66. A jornada de trabalho dos servidores do Poder Executivo do Município de Boa Vista será, a critério da Administração:

- I - de 30 (trinta) horas semanais, mediante horário corrido de 6 (seis) horas diárias; ou
- II - de 40 (quarenta) horas semanais, sendo 8 (oito) horas diárias, com intervalo de 2 (duas) horas para almoço.

Parágrafo único. Poderá ser definida jornada de trabalho em regime de plantão, conforme regulamentação em Decreto do Chefe do Executivo.

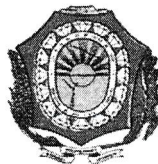
Art. 67. Excetuam-se do disposto no artigo anterior os servidores ocupantes de cargos com profissões regulamentadas e que possuem disposições específicas quanto à jornada de trabalho e, ainda, os ocupantes dos cargos de:

- I - Médico I, Cirurgião Dentista e Médico Veterinário, com carga horária de 20 (vinte) horas semanais;
- II - Médico II, com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais;
- III - Professor (todos os níveis de escolaridade e especialidades), com carga horária de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Art. 68. A jornada de trabalho do Professor em função docente inclui o período destinado à regência de classe e as destinadas à preparação e avaliação do trabalho didático, à colaboração com a administração da escola, a reuniões pedagógicas, à articulação com a comunidade e ao aperfeiçoamento profissional, de acordo com a proposta pedagógica da escola.

§1º A jornada de trabalho de 25 (vinte e cinco) horas semanais do Professor em função docente compõe-se de:

- I - 16 (dezesesseis) horas para o desempenho das atividades de regência em sala de aula;
- II - 02 (duas) horas para planejamento ou formação continuada, no contraturno, na escola ou em outro local, conforme for determinado pela gestão escolar ou pela Secretaria Municipal de Educação;
- III - 04 (quatro) horas para outras atividades na escola, durante o turno de trabalho, incluindo atendimento aos pais; revisão e aperfeiçoamento do planejamento; realização de pesquisas, estudos e consultas; participação de reuniões da gestão escolar, dar e receber assessoramento pedagógico, incluindo salas multifuncionais, com outros profissionais e sem interação com alunos, entre outros.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

IV - 03 (três) horas para estudos e avaliação em local de livre escolha do docente.

§2º A ausência do professor nas atividades extraclasse, com exceção do disposto no inciso IV deste artigo, implicará no registro de falta na sua frequência, correspondente às horas previstas para cada atividade não cumprida.

§3º Não serão computadas nas 02 (duas) horas de que trata o inciso II deste artigo o planejamento ou a formação continuada subvencionados mediante o oferecimento de bolsas ou outros incentivos financeiros, bem como aqueles ofertados por órgão ou entidade diversa da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, salvo se houver determinação desta em sentido contrário.

§4º É admitida a compensação de horas, a critério da Secretaria Municipal de Educação e Cultura, para cômputo e registro das horas de formação continuada.

§5º Os procedimentos a serem adotados na compensação de horas de que trata o parágrafo anterior serão estabelecidos em ato normativo próprio.

Art. 69. É facultado ao servidor trabalhar em regime especial de trabalho por plantão, diurno ou noturno, em atendimento da natureza e necessidade do serviço, observados os intervalos de folgas legais.

§1º O regime de cumprimento da jornada de trabalho por plantão dos servidores será disciplinado por Portaria do Secretário da pasta.

§ 2º O tempo que exceder a jornada de trabalho mensal do servidor que labora em regime de plantão será compensado na escala de serviço dos meses subsequentes, a critério da Administração.

Art. 70. É facultado a Administração Municipal instituir, através de Decreto, um sistema de banco de horas visando a compensação do tempo de trabalho que exceder a jornada normal de trabalho do servidor

Art. 71. É vedada a concessão ou admissão de qualquer plantão não presencial, sob pena de o servidor responder civil, penal e administrativamente.

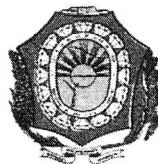
CAPÍTULO X DA CAPACITAÇÃO

Art. 72. A Administração Municipal de Boa Vista deverá instituir como atividade permanente, a capacitação de seus servidores, tendo como objetivos:

I - criar e desenvolver hábitos, valores e comportamentos adequados ao digno exercício da função pública;

II - capacitar o servidor para o desempenho de suas atribuições específicas, orientando-o no sentido de obter os resultados desejados pela Administração;

III - estimular o desenvolvimento funcional, criando condições propícias ao constante aperfeiçoamento dos servidores;



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

IV - integrar os objetivos pessoais de cada servidor, no exercício de suas atribuições, às finalidades da Administração como um todo.

Art. 73. A Administração Municipal desenvolverá os seguintes tipos de capacitação:

I - Treinamento Inicial: tem por finalidade integrar o servidor no ambiente do trabalho, por meio de informações sobre a organização e o funcionamento da Administração Municipal de Boa Vista, sobre atribuições, responsabilidades e deveres dos servidores, bem como sobre os princípios fundamentais da Administração Pública;

II - Aperfeiçoamento: objetiva dotar o servidor de conhecimentos e técnicas referentes ao cargo que desempenha, mantendo-o permanentemente atualizado e preparando-o para a execução de tarefas mais complexas;

III - Desenvolvimento profissional: visa capacitar o servidor para o exercício de novas funções, por meio de conhecimentos atualizados, novas tecnologias e preparação para inovação evitando que se tornem obsoletas as atividades por ele exercidas.

Art. 74. Os gestores participarão dos programas de treinamento, sendo responsáveis por:

I - identificar e analisar, no âmbito de cada unidade, as necessidades de capacitação e treinamento;

II - facilitar a participação dos servidores nos programas de capacitação, tomando as medidas necessárias para que os afastamentos, quando ocorrerem, não causem prejuízos ao funcionamento regular da unidade e à prestação do serviço;

III - submeter-se aos programas de treinamento e capacitação relacionados às suas atribuições.

Art. 75. A Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas (SMAG), em colaboração com as demais Secretarias e órgãos, elaborará e coordenará a execução de programas de capacitação e treinamento, no âmbito da Administração Municipal.

Parágrafo único. Os programas de capacitação serão elaborados, anualmente, a tempo de se prever, na proposta orçamentária, os recursos indispensáveis à sua implantação.

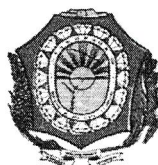
Art. 76. Concomitantemente com os programas acima especificados, os gestores poderão desenvolver com seus servidores atividades de treinamento em serviço, em consonância com os programas de capacitação estabelecidos pela Administração.

CAPÍTULO XI DAS TRANSFORMAÇÕES E DO ENQUADRAMENTO

Art. 77. Ficam alteradas as denominações dos seguintes cargos:

I - Analista, especialidade: Médico 20h, que passa a denominar-se Médico I;

II - Analista, especialidade: Médico 40h, que passa a denominar-se Médico II;



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

III - Analista, especialidade: Cirurgião Dentista, que passa a denominar-se Cirurgião Dentista;
IV - Analista, especialidade: Médico Veterinário, que passa a denominar-se Médico Veterinário;

V - Técnico Municipal, especialidade: Condutor de Unidade Móvel de Saúde, que passa a denominar-se Assistente Técnico, especialidade: Condutor de Ambulância.

Art. 78. Fica transformada a especialidade Técnico em Construção Civil, do cargo de Assistente Técnico, na especialidade Técnico em Edificações, que passará a ser composto por 20 (vinte) vagas.

Art. 79. Ficam transformados os cargos de Fiscal Municipal, especialidade: Fiscal Municipal e de Técnico Municipal, especialidade: Fiscal Municipal no cargo de Fiscal Municipal, especialidade: Fiscal Tributário, que passará a ser composto por 80 (oitenta) vagas.

Art. 80. Os concursos públicos realizados ou em andamento, na data da publicação desta Lei, são válidos para ingresso nas carreiras do Quadro de Pessoal do Poder Executivo do Município de Boa Vista, observadas as correlações entre as atribuições, as especialidades e o grau de escolaridade.

Art. 81. Decreto do Chefe do Executivo Municipal regulamentará a alteração, extinção ou transformação das especialidades dos cargos de provimento efetivo, observadas as exigências legais, quando for o caso, e os quantitativos de cada cargo previsto nesta Lei.

Art. 82. O Poder Executivo do Município de Boa Vista fica autorizado a transformar os cargos em comissão e as funções de confiança do seu Quadro de Pessoal, desde que não haja aumento da despesa.

Art. 83. A Secretaria de Administração e Gestão de Pessoas será responsável por promover o enquadramento nas carreiras respectivas previstas nesta Lei.

Parágrafo único. O enquadramento dos servidores, observará os seguintes critérios:

I - correlação das atribuições dos cargos ocupados atualmente com as descrições das atribuições e requisitos dos novos cargos e especialidades;

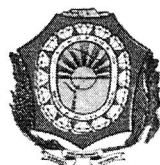
II - grau de escolaridade exigido para o exercício do cargo e especialidade;

III - correspondência entre os padrões vencimentais das carreiras, mantendo o servidor enquadrado em posição equivalente àquela ocupada na tabela antiga.

Parágrafo único. Em nenhuma hipótese o enquadramento ensejará redução do vencimento do servidor, ocasião em que será posicionado no padrão imediatamente superior na carreira.

Art. 84. Havendo discordância com o enquadramento o servidor terá o prazo de 15 (quinze) dias, a partir da publicação dos atos de enquadramento, para interpor o recurso perante a Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas que decidirá no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 85. O enquadramento promovido nos termos desta lei garantirá a recomposição inflacionária de 5,79% (cinco inteiros e setenta e nove centésimos por cento).



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 86. Durante o período de “vacatio legis”, vigoram as estruturas, cargos e respectivas tabelas salariais revogadas por esta Lei.

Art. 87. O início da contagem do interstício aquisitivo para fins de progressão e promoção dos servidores que, na data da vigência desta Lei estiverem posicionados na última classe e ou referência da carreira anterior, se dará com a vigência da nova carreira.

Art. 88. As titulações apresentadas até a data de vigência da presente Lei poderão ser consideradas novamente nos casos de enquadramento e desde que o título não tenha sido exigência para posse do cargo.

Art. 89. Os membros da Procuradoria Geral do Município poderão exercer a advocacia no âmbito privado, ressalvados os impedimentos e incompatibilidades expressamente previstos na Lei Federal nº 8.906, de 04 de julho de 2004.

Art. 90. As vagas destinadas ao cargo de Professor, especialidade: Professor de Magistério (em extinção) serão remanejadas para o cargo de Professor - Professor Pedagogo à medida que ocorrer a vacância.

Art. 91. Os instrumentos de procuração utilizados para recebimento de direitos ou vantagens de servidores municipais terão validade por 12 (doze) meses, devendo ser renovados após findo esse prazo, sendo por instrumento público.

Art. 92. O recebimento de verbas rescisórias de servidor falecido deverá ser efetivado mediante alvará judicial ou outra forma instituída por lei.

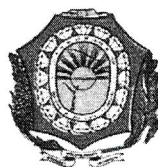
Art. 93. Os integrantes da Guarda Civil Municipal, além das penalidades e recompensas previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, terão sua conduta regulada por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, que discriminará as transgressões disciplinares e recompensas a que estão sujeitos os seus integrantes.

Art. 94. Compete ao Secretário Municipal de Segurança Urbana e Trânsito a aplicação de penalidades e a concessão de recompensas aos integrantes da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único. As penalidades levíssimas e leves aplicadas aos integrantes da Guarda Municipal serão publicadas em Boletim Interno da Secretaria Municipal de Segurança Urbana e Trânsito com envio à Secretaria Municipal de Administração e Gestão de Pessoas para registro na pasta funcional do servidor.

Art. 95. Aplicam-se as normas desta Lei, no que couber, aos servidores do Poder Executivo Municipal, inativos, assim como aos pensionistas e dependentes, em idêntica condição, desde

Ata



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

que abrangidos pelas regras de paridade dispostas nas Emendas Constitucionais nº 20/1998, nº 41/2003 e nº 47/2005, ocorrendo o seu enquadramento na Tabela de Vencimentos constantes do Anexo IV desta Lei.

Art. 96. Ficam em extinção os cargos de:

- I - Auxiliar, especialidades: Operador de Máquinas e Motorista;
- II - Assistente Técnico: Técnico em Eletrotécnica.

Art. 97. Ficam extintos os cargos de:

- I - Analista, especialidade: Médico,
- II - Auxiliar, especialidade: Mecânico.

Art. 98. Os cargos e especialidades em extinção são aqueles constantes no Anexo VIII desta Lei.

Art. 99. O chefe do Executivo Municipal baixará os Decretos necessários à execução desta Lei.

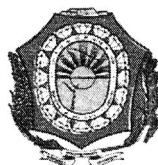
Art. 100. As despesas decorrentes desta Lei e o enquadramento funcional de que trata o art. 83 serão suportados por dotações orçamentárias próprias.

Art. 101. Os anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII são partes integrantes e inseparáveis da presente Lei.

Art. 102. Esta Lei entra em vigor no dia 1º de julho de 2023, retroagindo os efeitos financeiros das tabelas constantes no Quadros 6 e 7 do Anexo III a contar de 1º de janeiro de 2023.

Art. 103. Revogam-se as disposições em contrário, em especial:

- I - a Lei nº 712, de 9 de dezembro de 2003, que dispõe sobre a estrutura de cargos, carreiras e remuneração dos servidores do quadro de provimento efetivo da prefeitura de Boa Vista;
- II - a Lei nº 861, de 22 de maio de 2006, que dispõe sobre a gratificação de estímulo à produtividade dos servidores fiscais do município e dos fiscais da união à disposição do município;
- III - a Lei nº 882, de 14 de julho de 2006, que institui a Gratificação de Serviço Voluntário;
- IV - a Lei nº 1.012, de 27 de dezembro de 2007, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do quadro de provimento efetivo da Guarda Municipal;
- V - a Lei nº 961, de 25 de julho de 2007, que institui benefícios aos Agentes de Trânsito;
- VI - a Lei nº 1.139, de 30 de abril de 2009, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Agentes de Trânsito do município de Boa Vista;
- VII - a Lei nº 1.145, de 20 de maio de 2009, que dispõe sobre a estrutura de cargos, carreira e remuneração do quadro de provimento efetivo do professor público da educação básica da prefeitura municipal de Boa Vista;
- VIII - a Lei nº 1.389, de 15 de dezembro de 2011, que institui o plano de cargo, carreira e remuneração do Auditor Fiscal de tributos municipais;
- IX - os artigos 32, 34, 35, 36, 42, 43, 44, 45, 48, 50, 53, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65 e 66 da Lei nº 1.370, de 3 de novembro de 2011, que dispõe sobre a organização da Procuradoria



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Geral do Município de Boa Vista - PGM, define sua competência, a estrutura e o funcionamento dos órgãos que a compõem, o regime jurídico da carreira de Procurador do município; X - a Lei nº 1.406, de 9 de abril de 2012, que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração – PCCR dos servidores da área de saúde da Secretaria Municipal de Saúde do município de Boa Vista;

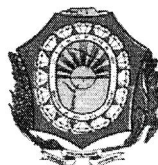
XI - a Lei nº 1.488, de 31 de dezembro de 2012, que dispõe sobre os critérios de pagamento da remuneração dos servidores efetivos ou empregados permanentes investidos em cargo em comissão na Administração Pública municipal;

XII - a Lei nº 1.611, de 2 de fevereiro de 2015, que institui Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) direcionado aos servidores da prefeitura municipal de Boa Vista, da FETEC, da EMHUR;

XIII - a Lei nº 2292, de 9 de junho de 2022, que cria especialidades de cargos que compõem a estrutura de cargos, carreiras e remuneração dos servidores efetivos do poder executivo do município de Boa Vista.

Boa Vista, 31 de março de 2023.

Arthur Henrique
Prefeito de Boa Vista



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

ANEXOS DA LEI N. ____ DE ____ DE ABRIL DE 2023

ANEXO I - Quantitativo de cargos

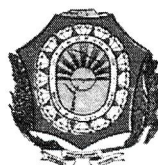
Tabela 1. Cargos de Nível Fundamental

CARGO	ESPECIALIDADE	GRUPO OCUPACIONAL	VAGAS	TOTAL DE VAGAS
Auxiliar	Eletricista	-	15	618
	Motorista (em extinção)	-	33	
	Operador de Máquinas (em extinção)	-	2	
	Auxiliar de Serviços Diversos (em extinção)	-	538	
	Auxiliar Administrativo (em extinção)	-	19	
	Cadastrador (em extinção)	-	4	
	Desenhista (em extinção)	-	1	
	Digitador (em extinção)	-	3	
	Telefonista (em extinção)	-	3	
TOTAL				618

Tabela 1. Cargos de Nível Médio

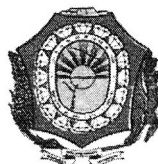
CARGO	ESPECIALIDADE	GRUPO OCUPACIONAL	VAGAS	TOTAL DE VAGAS
Agente de Trânsito Municipal	-	GO-NM-1	200	200
Guarda Civil Municipal	-	GO-NM-2	1350	1350
Assistente	Agente de Articulação	GO-NM-3	125	2871
	Assistente Administrativo	GO-NM-3	1000	
	Cuidador	GO-NM-3	1000	
	Assistente de Aluno	GO-NM-3	600	
	Educador Social	GO-NM-3	86	
	Socioeducador	GO-NM-3	34	

Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

	Agente Administrativo (em extinção)	GO-NM-3	26	
Assistente Técnico	Técnico Agrícola	GO-NM-4	20	1239
	Técnico em Edificações	GO-NM-4	20	
	Técnico em Eletrotécnica (em extinção)	GO-NM-4	10	
	Técnico em Laboratório	GO-NM-4	89	
	Técnico em Contabilidade	GO-NM-4	30	
	Técnico em Turismo	GO-NM-4	10	
	Técnico em Radiologia	GO-NM-4	41	
	Topógrafo	GO-NM-4	15	
	Técnico de Segurança do Trabalho	GO-NM-4	15	
	Técnico em Enfermagem do Trabalho	GO-NM-4	4	
	Técnico em Enfermagem	GO-NM-4	588	
	Técnico em Nutrição e Dietética	GO-NM-4	15	
	Técnico em Patologia	GO-NM-4	13	
	Técnico em Citologia	GO-NM-4	2	
	Técnico em Imobilizações Ortopédicas	GO-NM-4	18	
	Técnico em Saúde Bucal	GO-NM-4	76	
	Músico	GO-NM-4	80	
	Condutor de Ambulância	GO-NM-4	100	
	Cuidador de Idosos	GO-NM-4	10	
	Operador de Computador (em extinção)	GO-NM-4	1	
	Programador (em extinção)	GO-NM-4	1	
	Técnico em Secretariado (em extinção)	GO-NM-4	1	
	Auxiliar de Enfermagem (em extinção)	GO-NM-4	80	
Fiscal Municipal	Fiscal Tributário	GO-NM-4	80	110
	Fiscal Sanitário	GO-NM-4	30	
Professor	Professor de Magistério (em extinção)	GO-NM-5	70	70
TOTAL				5932

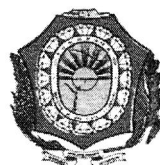


“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Tabela 3. Cargos de Nível Superior

CARGO	ESPECIALIDADE	GRUPO OCUPACIONAL	VAGAS	TOTAL DE VAGAS
Professor	Pedagogia	GO-NS-1	4183	4930
	Pedagogia da área Indígena	GO-NS-1	85	
	Língua Indígena Macuxi e Wapixana	GO-NS-1	30	
	Artes	GO-NS-1	250	
	Educação Física	GO-NS-1	220	
	Educação Física Indígena	GO-NS-1	12	
	Educação Infantil Bilíngue (Libras)	GO-NS-1	45	
	Educação Especial em Braille	GO-NS-1	15	
	Atendimento Educacional Especializado - AEE	GO-NS-1	90	
Analista	Administrador	GO-NS-2	20	1284
	Administrador Hospitalar	GO-NS-2	5	
	Analista de Comunicação Social	GO-NS-2	20	
	Analista de Sistemas	GO-NS-2	10	
	Analista em Turismo	GO-NS-2	3	
	Antropólogo	GO-NS-2	10	
	Arquiteto	GO-NS-2	10	
	Auditor de Controle Interno de Contas Públicas Municipal	GO-NS-2	4	
	Auditor de Controle Interno de Obras Públicas Municipal	GO-NS-2	4	
	Bibliotecário	GO-NS-2	5	
	Contador	GO-NS-2	20	
	Designer Gráfico	GO-NS-2	1	
	Economista	GO-NS-2	10	
	Engenheiro Agrimensor	GO-NS-2	5	
	Engenheiro Agrônomo	GO-NS-2	10	
	Engenheiro Civil	GO-NS-2	20	
	Engenheiro Eletricista	GO-NS-2	5	
	Engenheiro em Segurança do Trabalho	GO-NS-2	6	

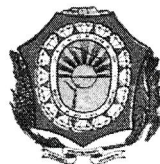
Assinatura



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

	Engenheiro Florestal	GO-NS-2	5	
	Engenheiro Mecânico	GO-NS-2	5	
	Engenheiro Sanitarista	GO-NS-2	5	
	Geólogo	GO-NS-2	5	
	Inspetor de Meio Ambiente	GO-NS-2	50	
	Inspetor Sanitário	GO-NS-2	20	
	Químico	GO-NS-2	20	
	Músico de Nível Superior	GO-NS-2	20	
	Pedagogo	GO-NS-2	20	
	Secretário-Executivo	GO-NS-2	5	
	Assistente Social	GO-NS-3	144	
	Especialista em Epidemiologia e Vigilância em Saúde	GO-NS-3	2	
	Biólogo	GO-NS-3	25	
	Biomédico	GO-NS-3	10	
	Bioquímico	GO-NS-3	40	
	Enfermeiro	GO-NS-3	293	
	Enfermeiro ESF	GO-NS-3	33	
	Enfermeiro Intensivista Pediátrico	GO-NS-3	10	
	Farmacêutico	GO-NS-3	161	
	Fisioterapeuta	GO-NS-3	40	
	Fisioterapeuta Especialista em Terapia Intensiva Neonatal e Pediátrica	GO-NS-3	10	
	Fonoaudiólogo	GO-NS-3	40	
	Nutricionista	GO-NS-3	37	
	Psicólogo	GO-NS-3	90	
	Terapeuta Ocupacional	GO-NS-3	10	
	Enfermeiro do Trabalho	GO-NS-3	4	
	Fisioterapeuta do Trabalho	GO-NS-3	4	
	Fonoaudiólogo do Trabalho	GO-NS-3	4	
	Psicólogo do Trabalho	GO-NS-3	4	
Médico I	Anestesiologista	GO-NS-4	13	375

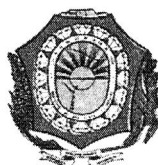
Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

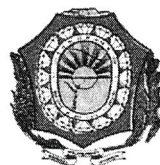
Cancerologista Pediátrico	GO-NS-4	2
Cardiologista	GO-NS-4	5
Cardiologista Pediátrico	GO-NS-4	4
Cirurgião	GO-NS-4	16
Cirurgião Cabeça e Pescoço	GO-NS-4	5
Cirurgião Pediátrico	GO-NS-4	8
Cirurgião Plástico	GO-NS-4	3
Cirurgião Torácico	GO-NS-4	3
Cirurgião Vascular	GO-NS-4	5
Citopatologista	GO-NS-4	4
Clínico Geral	GO-NS-4	64
Dermatologista	GO-NS-4	5
Endocrinologista	GO-NS-4	6
Endoscopista	GO-NS-4	3
Médico do Trabalho	GO-NS-4	8
Gastroenterologista	GO-NS-4	6
Gineco/Obstetra	GO-NS-4	19
Habilitado em Auditoria Médica	GO-NS-4	3
Habilitado em Broncoscopia	GO-NS-4	3
Habilitado em Regulação	GO-NS-4	2
Hematologista	GO-NS-4	4
Imunologista	GO-NS-4	4
Infectologista/Hematologista	GO-NS-4	2
Infectologista	GO-NS-4	4
Intervencionista	GO-NS-4	12
Intensivista Pediátrico	GO-NS-4	10
Mastologista	GO-NS-4	3
Nefrologista Pediatra	GO-NS-4	4
Neuropediatra	GO-NS-4	4
Neurocirurgião	GO-NS-4	5
Neurocirurgião Pediátrico	GO-NS-4	5

Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

	Neurologista	GO-NS-4	4	
	Nutrólogo	GO-NS-4	2	
	Oftalmologista	GO-NS-4	10	
	Ortopedista	GO-NS-4	10	
	Otorrinolaringologista	GO-NS-4	5	
	Patologista	GO-NS-4	4	
	Pediatra	GO-NS-4	58	
	Pneumologista	GO-NS-4	2	
	Pneumopediatra	GO-NS-4	3	
	Psiquiatra	GO-NS-4	10	
	Radiologista	GO-NS-4	5	
	Reumatologista	GO-NS-4	2	
	Reumatologista Pediátrico	GO-NS-4	2	
	Ultrassonografista	GO-NS-4	6	
	Urologista	GO-NS-4	2	
	Urologista Pediatra	GO-NS-4	2	
	Geriatra	GO-NS-4	1	
	Especialista em Hansenologia	GO-NS-4	3	
Cirurgião-Dentista	--	GO-NS-4	75	101
	Bucomaxilofacial	GO-NS-4	5	
	Endodontista	GO-NS-4	2	
	Especialista em Pacientes PCD	GO-NS-4	4	
	Estomatologista	GO-NS-4	2	
	Odontopediatra	GO-NS-4	9	
	Periodontista	GO-NS-4	2	
	Protesista	GO-NS-4	2	
Médico Veterinário	--	GO-NS-4	10	10
Auditor Fiscal de Tributos Municipais	--	GO-NS-5	30	30
Procurador Municipal	--	GO-NS-6	25	25



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

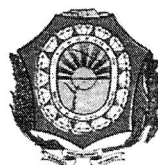
Médico II	--	GO-NS-7	15	15
TOTAL				6770

ANEXO II - Requisitos e Atribuições dos cargos efetivos

Cargo: AUXILIAR	
Requisito de escolaridade: Ensino Fundamental Completo	
Formação específica: sem necessidade	Registro em Conselho de Classe: sem necessidade
Descrição das atividades: ▪ Solicitar, repor, preparar e monitorar materiais em seu âmbito de atuação; ▪ Organizar informações, documentos e materiais sob sua responsabilidade; ▪ Recolher, receber, avaliar, protocolar e conferir correspondências e documentos sob sua responsabilidade; ▪ Zelar e responsabilizar-se pelos serviços gerais e funcionamento das máquinas, materiais, equipamentos e espaços de trabalho; ▪ Realizar atividades de serviços gerais de atendimento aos servidores; ▪ Identificar necessidades e operacionalizar ações pertinentes à sua área de atuação; ▪ Participar de comitês, comissões, conselhos, grupos de trabalho e outros, sempre que para eles designados.	

Cargo: AGENTE DE TRÂNSITO	
Requisito de escolaridade: Ensino Médio Completo	
Formação específica: sem necessidade	Registro em Conselho de Classe: sem necessidade
Descrição das atividades: ▪ Cumprir e fazer cumprir a legislação de trânsito, no âmbito da competência da SMTRAN, ou além dela mediante convênio; ▪ Executar, após prévio planejamento da unidade competente, ações de educação, engenharia, operações e fiscalização de trânsito, objetivando o fiel cumprimento da legislação pertinente; ▪ Lavrar auto de infração, mediante declaração com preciso relatório do fato e suas circunstâncias; ▪ Aplicar as medidas administrativas de sua competência, em decorrência de infração em tese, exercendo nas vias urbanas do município, os poderes de polícia administrativa de trânsito; ▪ Interferir sobre o uso regular da via, com medidas de segurança, tais como, desviar, limitar ou interromper o fluxo de veículos sempre que, em função de acidente de trânsito, se fizer necessário, ou quando a segurança ou o interesse público assim o determinar; ▪ Levar ao conhecimento de seus superiores hierárquicos, procedimentos ou ordens que julgar irregulares na execução das atribuições do cargo; ▪ Zelar pela livre circulação e fluidez do trânsito nas vias urbanas do município, representando ao chefe imediato sobre falhas ou falta de sinalização, ou ainda imperfeições ou situações na via que coloquem em risco ou prejudiquem o trânsito de seus usuários; ▪ Representar à autoridade competente contra infrações criminais estabelecidas na legislação de trânsito, dentro de sua competência específica e de outras incursões criminais de que tenha ciência ou que presencie em razão do cargo, ou ainda, mediante solicitação da autoridade policial, apresentando-lhes os infratores, quando for o caso; ▪ Participar de campanhas educativas de trânsito; ▪ Participar de serviço de escolta motorizada, quando solicitado pela autoridade de trânsito; ▪ Apresentar-se e permanecer no serviço trajando farda específica e com boa apresentação pessoal;	

Auth



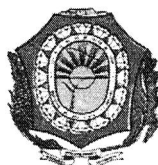
“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

- Exercer, quando solicitado, as funções de Coordenação, Chefia, Supervisão, Diretoria e Superintendência, no âmbito da SMTRAN, cumprindo e fazendo cumprir, as Leis, Decretos e Normas pertinentes ao desempenho dessas atribuições;
- Exercer outras atribuições inerentes ao cargo.

Cargo: GUARDA CIVIL MUNICIPAL	
Requisito de escolaridade: Ensino Médio Completo	
Formação específica: sem necessidade	Registro em Conselho de Classe: sem necessidade
Descrição das atividades: ▪ Zelar pelos bens, equipamentos e prédios públicos do Município; ▪ Prevenir e inibir, pela presença e vigilância, bem como coibir, infrações penais ou administrativas e atos infracionais que atentem contra os bens, serviços e instalações municipais; ▪ Atuar, preventiva e permanentemente, no território do Município, para a proteção sistêmica da população que utiliza os bens, serviços e instalações municipais; ▪ Colaborar, de forma integrada com os órgãos de segurança pública, em ações conjuntas que contribuam com a paz social; ▪ Colaborar com a pacificação de conflitos que seus integrantes presenciarem, atentando para o respeito aos direitos fundamentais das pessoas; ▪ Exercer as competências de trânsito que lhes forem conferidas, nas vias e logradouros municipais, nos termos da Lei nº 9.503, de 23 de setembro de 1997 (Código de Trânsito Brasileiro), ou de forma concorrente, mediante convênio celebrado com órgão de trânsito estadual ou municipal; ▪ Proteger o patrimônio ecológico, histórico, cultural, arquitetônico e ambiental do Município, inclusive adotando medidas educativas e preventivas; ▪ Cooperar com os demais órgãos de defesa civil em suas atividades; ▪ Interagir com a sociedade civil para discussão de soluções de problemas e projetos locais voltados à melhoria das condições de segurança das comunidades; ▪ Estabelecer parcerias com os órgãos estaduais e da União, ou de Municípios vizinhos, por meio da celebração de convênios ou consórcios, com vistas ao desenvolvimento de ações preventivas integradas; ▪ Articular-se com os órgãos municipais de políticas sociais, visando à adoção de ações interdisciplinares de segurança no Município; ▪ Integrar-se com os demais órgãos de poder de polícia administrativa, visando a contribuir para a normatização e a fiscalização das posturas e ordenamento urbano municipal; ▪ Garantir o atendimento de ocorrências emergenciais, ou prestá-lo direta e imediatamente quando deparar-se com elas; ▪ Encaminhar ao delegado de polícia, diante de flagrante delito, o autor da infração, preservando o local do crime, quando possível e sempre que necessário; ▪ Contribuir no estudo de impacto na segurança local, conforme plano diretor municipal, por ocasião da construção de empreendimentos de grande porte; ▪ Desenvolver ações de prevenção primária à violência, isoladamente ou em conjunto com os demais órgãos da própria municipalidade, de outros Municípios ou das esferas estadual e federal; ▪ Auxiliar na segurança de grandes eventos e na proteção de autoridades e dignatários; e ▪ Atuar mediante ações preventivas na segurança escolar, zelando pelo entorno e participando de ações educativas com o corpo discente e docente das unidades de ensino municipal, de forma a colaborar com a implantação da cultura de paz na comunidade local.	

Cargo: ASSISTENTE	
Requisito de escolaridade: Ensino Médio Completo	
Formação específica: sem necessidade	Registro em Conselho de Classe: sem necessidade

Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Descrição das atividades:

- Recepcionar documentos, conferindo-os e encaminhar para as providências necessárias, assegurando o cumprimento das normas e regras internas;
- Registrar e protocolar em sistemas, dados e informações, organizando-os de forma lógica, seguindo padrões e instruções vigentes;
- Efetuar agendamento e convocação para participação de eventos, orientando os participantes quanto aos procedimentos;
- Acompanhar e dar suporte técnico e administrativo aos departamentos e comissões, providenciando convocatórias, assessorando reuniões, elaborando súmulas, atas, memorandos e outros documentos de comunicação e deliberações;
- Auxiliar a elaboração de relatórios, planilhas, planejamentos e programações institucionais;
- Auxiliar os processos de auditorias internas e externas, quanto aos assuntos pertinentes ao departamento;
- Auxiliar os processos inerentes à gestão de pessoas;
- Efetuar pedidos de compras de materiais e/ou itens de responsabilidade do departamento;
- Atender o público, orientando quanto aos procedimentos, normas, resoluções, registros profissionais e legislações pertinentes de interesse público;
- Atuar como gestor e/ou fiscal de contratos que competem sua área de atuação.
- Elaborar instrumentos de comunicação institucional, como ofícios, memorandos, minutas, atas, súmulas conforme necessidade da Administração.

Cargo: ASSISTENTE TÉCNICO

Requisito de escolaridade: Ensino Médio Completo

Formação específica: conforme a área de atuação

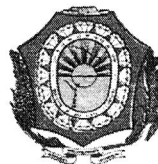
Registro em Conselho de Classe: conforme a área de atuação

Descrição das atividades:

- Identificar e operacionalizar ações pertinentes à sua área de atuação;
- Prestar atendimento, informar e orientar os servidores e /ou cidadãos, com base em avaliações efetuadas, normas e procedimentos vigentes, relativos à sua área de atuação;
- Efetuar levantamentos, controles e registros relativos à sua área de atuação;
- Preparar, atualizar e disponibilizar informações e documentos necessários ao funcionamento de sua área;
- Realizar as atividades técnicas e/ou administrativas e orientar quanto a métodos, fluxos de informações e padrões de documentos das demais atividades da área;
- Identificar e alimentar, com dados estatísticos relevantes e outros referentes a custos, a composição de relatórios gerenciais;
- Prestar assistência em atividades técnicas de sua área de atuação, preventivas ou reparadoras em atendimentos internos e externos, conforme demanda;
- Manter a organização e proceder a pesquisas técnicas e solicitação de materiais visando à manutenção dos níveis adequados de suprimento, bem como para facilitar o acesso aos arquivos, em sua área de atuação;
- Assegurar a qualidade dos processos internos de sua área de atuação, por meio da inserção e monitoramento de dados e documentos relevantes, visando ao cumprimento de prazos e a fidedignidade e confiabilidade das informações;
- Participar de comitês, comissões, conselhos, grupos de trabalho e outros, sempre que para ele designados.

Cargo: FISCAL MUNICIPAL

Auth



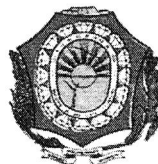
“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Requisito de escolaridade: Ensino Médio Completo	
Formação específica: sem necessidade	Registro em Conselho de Classe: sem necessidade
▪ Construir o crédito tributário mediante o lançamento, através da revisão de ofício, inclusive por emissão eletrônica das declarações, das notas fiscais, dos demonstrativos e guias de tributos e contribuições, bem como aplicar as penalidades previstas na legislação; ▪ Executar programas de fiscalização, tributação e arrecadação juntos aos sujeitos passivos onde houve incidência de impostos, taxa e contribuições de melhoria, com o fito de verificar o fiel cumprimento das obrigações tributárias, praticando todos os atos definidos na legislação específica; ▪ Executar atividades atinentes ao exercício regular do poder de polícia, inspecionando e realizando diligência fiscal junto aos estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços, feiras livres, demais entidades, examinando os documentos necessários à defesa do interesse público municipal; ▪ Cumprir e fazer cumprir o código de edificações e instalações juntamente com o plano diretor do município, apurando denúncias e/ou executando o poder de polícia sobre construções clandestinas, atuando, notificando e/ou embargando e caso de descumprimento; ▪ Lavar termos, intimações, notificações de lançamentos, autos de infrações e autos de apreensões referentes aos tributos municipais, em caso de descumprimento da legislação tributária; ▪ Representar ou participar de órgãos de julgamento singulares ou colegiados da estrutura da fazenda municipal, emitindo parecer fundamentado em processos administrativos ou comuns; ▪ Executar atividades no âmbito administrativo da corregedoria geral, com finalidade de promover ações preventivas e representativas relativas à ética e à disciplina funcionais da fiscal de tributos municipais; ▪ Verificar os aspectos disciplinares dos feitos fiscais e de outros procedimentos administrativos junto à fazenda municipal. ▪ Exercer outras atribuições inerentes ao cargo.	

Cargo: PROFESSOR	
Requisito de escolaridade: Ensino Médio Completo (cargo em extinção) e Ensino Superior Completo	
Formação específica: conforme a área de atuação	Registro em Conselho de Classe: sem necessidade
Descrição das atividades: ▪ Participar do processo de planejamento, execução monitoramento e avaliação, do projeto pedagógico da escola, da Proposta Curricular Municipal e calendário escolar; ▪ Estabelecer o planejamento da prática pedagógica, propostas metodológicas e recursos necessários para o desenvolvimento amplo do processo ensino-aprendizagem; ▪ Exercer a docência na Educação Básica, garantindo a execução do plano de aula e a aplicação dos conteúdos, visando proporcionar aos alunos a integração e a convivência democrática, baseada no respeito e na ética; ▪ Avaliar e reconhecer os resultados obtidos nas ações pedagógicas, compreendendo os processos de desenvolvimento e aprendizagem dos alunos, considerando as dimensões cognitivas, afetivas e sociais, bem como corrigindo desvios, quando for o caso; ▪ Participar da elaboração e implementação de projetos e atividades de articulação e integração da escola com as famílias dos alunos e com a comunidade escolar; ▪ Efetuar registros no Diário de Classe, bem como produzir relatórios exigidos pela Secretaria Escolar e Coordenação Pedagógica, atendendo aos prazos estabelecidos; ▪ Exercer outras atribuições inerentes ao cargo.	

Cargo: ANALISTA	
Requisito de escolaridade: Ensino Superior Completo	
Formação/conhecimento específico: conforme a área de atuação	Registro em Conselho de Classe: conforme a área de atuação

Aut



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Descrição das atividades:

- Efetuar análises críticas, laudos técnicos e pareceres sobre atividades, recursos, processos, procedimentos e programas relativos à sua área de atuação;
- Preparar, desenvolver, processar, conduzir, calcular, e documentar os processos técnicos de sua área de atuação;
- Elaborar, analisar e apresentar relatórios, estatísticas e documentações pertinentes às suas atividades;
- Elaborar e propor atualizações e alterações aos processos e procedimentos relativos à sua área de atuação, a fim de cumprir tarefas e atividades estabelecidas pelas instituições;
- Identificar necessidades de serviços e solicitar recursos materiais, documentos, ferramentas de trabalho e/ ou equipamentos essenciais à sua execução, a fim de contribuir para as devidas ações de melhoria;
- Apoiar os trabalhos especializados por meio de levantamento de dados, informações e pesquisas, para resolução de casos de maior complexidade em sua área de atuação;
- Desenvolver estudos de viabilidade técnica, financeira, econômica, ambiental ou outras, elaborando laudos, perícias e pareceres técnicos;
- Desenvolver estudos e pesquisas na sua área de atuação, objetivando a formulação ou revisão de políticas públicas na respectiva área;
- Agir em conformidade com as normas e procedimentos legais que regulam o exercício de sua atividade profissional;
- Prover relatórios e dados para a elaboração e controle de metas e orçamentos em sua área de atuação;
- Garantir a qualidade dos registros de dados e informações relevantes para a geração de relatórios gerenciais, agindo proativamente na identificação de informações complementares;
- Participar de comitês, comissões, conselhos, grupos de trabalho e outros, sempre que para eles designados.

Cargo: AUDITOR

Requisito de escolaridade: Ensino Superior Completo nas áreas de Direito, Administração, Contabilidade ou Economia

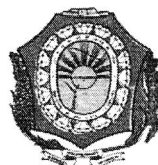
Formação específica

Registro em Conselho de Classe: conforme a área de atuação

Descrição das atividades:

- Controlar, executar e coordenar procedimentos de auditoria, diligência, perícia, e fiscalização dos sujeitos passivos onde haja incidência de ISSQN, IPTU e ITBI, objetivando verificar o cumprimento das obrigações tributárias, praticando todos os atos definidos na legislação específica;
- Iniciar e concluir a ação fiscal de auditoria, diligência e perícia nos sujeitos passivos onde haja incidência de ISSQN, IPTU e ITBI, mediante ordem ou autorização superior;
- Constituir o crédito tributário, mediante o lançamento, inclusive por emissão eletrônica, proceder à sua revisão de ofício, bem como aplicar as penalidades previstas na legislação e proceder à revisão das declarações, demonstrativos e guias de tributos e contribuições;
- Emitir parecer técnico em processos de consulta e de regime especial, bem como de extinção, suspensão e exclusão, garantias e privilégios do crédito tributário, ou outros benefícios fiscais, ressalvada a competência da Procuradoria Geral do Município;
- Verificar, depurar e tomar decisões sobre declarações, demonstrativos e guias apresentadas referentes ao crédito tributário, constituídos ou não, relacionados aos tributos municipais;
- Colher, especificar e analisar informações do programa gerador de dados para ações fiscais, de regimes simplificados ou não, apurando e fiscalizando os valores a serem arrecadados, com vistas às atividades de lançamento, arrecadação, cobrança e controles de tributos;
- Lavrar termos, intimações, notificações de lançamento, autos de infração e auto de apreensão referentes aos tributos municipais, por descumprimento da legislação tributária;

Auth



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

- Auditar a rede arrecadadora e aplicar as penalidades decorrentes do descumprimento de contratos firmados com o Município;
- Preparar atos necessários à conversão de depósitos em renda do Município, bem como à autorização para o levantamento de depósitos administrativos após as decisões emanadas das autoridades competentes;
- Analisar, elaborar e emitir pareceres, em processo administrativo-fiscal, inclusive os relativos ao reconhecimento de direito creditório, à compensação, à solicitação de retificação de declaração, à imunidade, à isenção, à suspensão, à restituição, ao ressarcimento e à redução de tributos e contribuições e à aplicação e relevação da pena da não realização do serviço;
- Elaborar minuta, planilha ou matriz de cálculo de exigência tributária alterada por decisão administrativa ou judicial;
- Atuar junto às Procuradorias do Município, quando requisitado, em atividades que envolva arrecadação, elaboração de minuta, cálculos ou outras informações de interesse da Procuradoria Geral do Município;
- Acompanhar o andamento de ações judiciais junto a Procuradoria Geral do Município que envolvam créditos de tributos e contribuições e tributos administrados pela Fazenda Municipal;
- Realizar atividades de inteligência fiscal no âmbito da Fazenda Pública Municipal;
- Executar atividades, no âmbito administrativo da Corregedoria-Geral, com a finalidade de promover ações preventivas e repressivas relativas à ética e à disciplina funcionais dos Auditores Fiscais de Tributos Municipais e verificar os aspectos disciplinares dos feitos fiscais e de outros procedimentos administrativos junto a Fazenda Municipal;
- Elaborar atos administrativos gerindo as unidades de trabalho pertinentes à fiscalização assim como supervisionar as atividades de disseminação de informações ao sujeito passivo, visando à facilitação do cumprimento das obrigações tributárias e à formalização de processos;
- Gerenciar os projetos relacionados à administração tributária e ao crédito tributário, inclusive por estudos econômico-tributários;
- Requisitar e obter o auxílio da força pública, face ao risco de morte ou em situação na qual se faça necessária a presença de aparato policial, para assegurar o pleno exercício de suas atribuições;
- Analisar e opinar decisões sobre despacho-decisório em processo administrativo-fiscais;
- Examinar bens móveis e imóveis, mercadorias, documentos e livros fiscais, contábeis ou comerciais – impressos ou eletrônicos, e arquivos do sujeito passivo da obrigação tributária no âmbito municipal;
- Recolher para análises fiscais: fichários, livros comerciais, fiscais e contábeis, manuais ou eletrônicos; arquivos eletrônicos de Sistema Público de Escrituração de Digital – SPED; nota fiscal eletrônica e capturar documentos ou quaisquer bens móveis necessários à comprovação de infrações à legislação tributária, estando em posse ou não do infrator, mesmo não lhe pertencendo;
- Desconsiderar instrumento, termo contratual ou negócios jurídicos praticados com a finalidade de dissimular a ocorrência do fato gerador do tributo ou a natureza dos elementos constitutivos da obrigação tributária, nos termos da lei;
- Representar ou participar de órgãos de julgamento singulares ou colegiados da estrutura da Fazenda Municipal;
- Lacrar imóveis que configurem indícios de infringência, evasão fiscal ou óbices às atividades tributárias;
- Cumprir e fazer cumprir a legislação tributária;
- Exercer outras atribuições inerentes ao cargo.

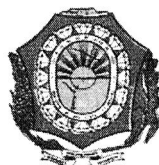
Cargo: CIRURGIÃO DENTISTA

Requisito de escolaridade: Ensino Superior Completo em Odontologia

Formação específica: conforme a área de atuação

Registro em Conselho de Classe: Conselho Regional de Odontologia

Aut



“BRASIL: DO CABURÁÍ AO CHUÍ”

Descrição das atividades:

- Realizar diagnóstico com a finalidade de obter o perfil epidemiológico para o planejamento e a programação em saúde bucal;
- Realizar a atenção a saúde em saúde bucal (promoção e proteção da saúde, prevenção de agravos, diagnóstico, tratamento, acompanhamento, reabilitação e manutenção da saúde) individual e coletiva a todas as famílias, a indivíduos e a grupos específicos, de acordo com planejamento da equipe, com resolutividade;
- Realizar os procedimentos clínicos da Atenção Básica em saúde bucal, incluindo atendimento das urgências, pequenas cirurgias ambulatoriais e procedimentos relacionados com a fase clínica da instalação de próteses dentárias elementares;
- Realizar atividades programadas e de atenção à demanda espontânea;
- Coordenar e participar de ações coletivas voltadas à promoção da saúde e à prevenção de doenças bucais;
- Acompanhar, apoiar e desenvolver atividades referentes à saúde bucal com os demais membros da equipe, buscando aproximar e integrar ações de saúde de forma multidisciplinar;
- Realizar supervisão técnica do Técnico em Saúde Bucal;
- Participar do gerenciamento dos insumos necessários para o adequado funcionamento da Unidade de Trabalho;
- Zelar pela manutenção e ordem dos materiais, equipamentos e locais de trabalho;
- Exercer outras atribuições inerentes ao cargo.

Cargo: MÉDICO VETERINÁRIO

Requisito de escolaridade: Ensino Superior Completo em Medicina Veterinária

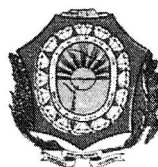
Formação específica:

Registro em Conselho de Classe: Conselho Regional de Medicina Veterinária

Descrição das atividades:

- Planejar e desenvolver campanhas e serviços de fomento e assistência técnica, relacionados com a pecuária e a saúde pública, em âmbito nacional e regional, valendo-se de levantamentos de necessidades e do aproveitamento de recursos orçamentários existentes para favorecer a sanidade e a produtividade do rebanho;
- Elaborar e executar projetos agropecuários referentes a crédito rural, assessoramento, assistência e orientação, fazendo o acompanhamento desses projetos, garantindo a produção racional e lucrativa dos alimentos e o atendimento aos dispositivos legais, quanto à aplicação de recursos oferecidos;
- Realizar profilaxia, diagnóstico e tratamento de doenças dos animais, realizando exames clínicos e de laboratório, assegurando a sanidade individual e coletiva desses animais;
- Realizar exames laboratoriais, colhendo material e procedendo a análise anatomo-patológica, histopatológica, hematológica e imunológica, visando estabelecer o diagnóstico e a terapêutica indicada;
- Promover o melhoramento do gado, procedendo a inseminação artificial, orientando a seleção das espécies mais convenientes a cada região do país e fixando os caracteres mais vantajosos, assegurando o rendimento da exploração pecuária;
- Desenvolver e executar programas de nutrição animal, formando e balanceando as rações, baixando o índice de aversão alimentar, prevenindo doenças, carências e aumentando a produtividade;
- Efetuar o controle sanitário da produção animal destinado a indústria, realizando exames clínicos, anatomo-patológico, laboratoriais ante e post-mortem para proteger a saúde individual e coletiva da população;
- Promover a fiscalização sanitária nos locais de produção, manipulação, armazenamento e comercialização dos produtos de origem animal bem como de sua qualidade, determinando visita in loco, fazendo cumprir a legislação pertinente;
- Executar outras atividades correlatas ao cargo.

Art

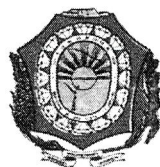


“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Cargo: PROCURADOR	
Requisito de escolaridade: Ensino Superior Completo em Direito	
Formação específica: 2 (dois) anos prática jurídica	Registro em Conselho de Classe: Ordem dos Advogados do Brasil
Descrição das atividades: ▪ Prestar assessoramento jurídico e representar a Administração Municipal, em juízo ou fora dele; ▪ Exercer em qualquer juízo, instância ou tribunal, mesmo administrativo, a representação ativa e passiva da Administração Direta do Município de Boa Vista; ▪ Prestar consultoria e assessoramento jurídico à Administração Pública Municipal; ▪ Representar e defender os interesses da Fazenda Pública Municipal perante o Conselho Municipal de Contribuintes; ▪ Exercer a chefia do procuratório em todos os órgãos da Administração Direta; ▪ Elaborar as informações em mandados de segurança impetrados contra ato de qualquer autoridade da Administração Direta; ▪ Promover a uniforme interpretação das leis aplicáveis à Administração Municipal Direta e Indireta, por meio de atos de caráter normativo, prevenindo ou dirimindo conflitos entre seus órgãos; ▪ Propor o ajuizamento de ação de controle de constitucionalidade de lei municipal em face da Constituição do Estado; ▪ Proceder à inscrição dos créditos da Fazenda Pública Municipal em Dívida Ativa, bem como efetuar a cobrança administrativa e judicial; ▪ Representar e defender os interesses da Fazenda Pública Municipal na cobrança administrativa e judicial da dívida ativa e em todo e qualquer feito judicial em que haja interesse fiscal do Município; ▪ Assessorar no processo de elaboração, revisão e reforma das leis, códigos, decretos e de atos normativos em geral; ▪ Promover as desapropriações, amigáveis ou judiciais, bem como emitir parecer prévio sobre alienações e transferências, a qualquer título, de bens que integrem ou venham a integrar o patrimônio municipal; ▪ Celebrar, com órgãos de outras unidades da Federação, ajustes que tenham por objetivo a troca de informações que possam contribuir para o aprimoramento do exercício de sua atividade institucional, bem como para o aperfeiçoamento e especialização dos Procuradores do Município; ▪ Integrar, quando indicado por ato do chefe do executivo, comissões de licitação, de concurso público, conselhos e órgãos de deliberação colegiada no âmbito da administração municipal direta e indireta; ▪ Proceder no âmbito do órgão à gestão e ao controle financeiro dos recursos orçamentários previstos na sua Unidade, bem como à gestão de pessoas e dos recursos materiais existentes, em consonância com as diretrizes e regulamentos emanados do Chefe do Poder Executivo; ▪ Exercer outras atribuições inerentes ao cargo.	

Cargo: MÉDICO	
Requisito de escolaridade: Ensino Superior Completo em Medicina	
Formação específica: conforme a área de atuação	Registro em Conselho de Classe: Conselho Regional de Medicina
Descrição das atividades: ▪ Promover o cuidado e atenção integral à saúde do ser humano e das coletividades humanas, agindo com o máximo de zelo, com o melhor de sua capacidade profissional e sem discriminação de qualquer natureza; ▪ Prevenir, diagnosticar e tratar doenças; ▪ Auxiliar na reabilitação dos enfermos e portadores de deficiências;	

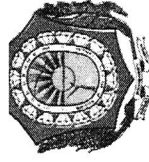
Auth



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

- Manter registro dos pacientes examinados, anotando hipótese diagnóstica, tratamento, evolução e efetuando orientação terapêutica, mantendo sigilo das informações contidas em prontuário;
- Prescrever medicamentos, indicando dosagem e respectiva via de administração assim como cuidados a serem observados, para conservar ou restabelecer a saúde do paciente;
- Atender urgências clínicas, cirúrgicas ou traumatológicas, em regime de plantão presencial ou à distância, conforme necessidade do serviço;
- Encaminhar os pacientes de risco aos serviços de maior complexidade para tratamento e/ou internação hospitalar (se necessário);
- Atender solicitação de outros especialistas, por meio da realização de ficha de referência e contrarreferência;
- Emitir parecer em juntas médicas de recursos e participar de juntas médicas de processo;
- Atuar em observância ao Código de Ética Médica.

Assinatura manuscrita em azul no canto inferior direito da página.



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

ANEXO III – Vencimentos e Quadros de Evolução Funcional

NÍVEL FUNDAMENTAL

Quadro 1. Vencimentos dos Cargos de Nível Fundamental

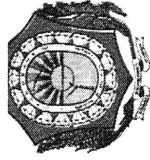
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 1.597,32	R\$ 1.677,18	R\$ 1.761,03	R\$ 1.849,08	R\$ 1.941,53	R\$ 2.038,60	R\$ 2.140,53	R\$ 2.247,55	R\$ 2.359,92	R\$ 2.477,91	R\$ 2.601,80	R\$ 2.731,89	R\$ 2.868,48	R\$ 3.011,90	R\$ 3.162,49
B	R\$ 1.757,05	R\$ 1.844,89	R\$ 1.937,13	R\$ 2.033,98	R\$ 2.135,68	R\$ 2.242,46	R\$ 2.354,58	R\$ 2.472,30	R\$ 2.595,91	R\$ 2.725,70	R\$ 2.861,98	R\$ 3.005,07	R\$ 3.155,32	R\$ 3.313,09	R\$ 3.478,73
C	R\$ 1.932,75	R\$ 2.029,37	R\$ 2.130,84	R\$ 2.237,37	R\$ 2.349,24	R\$ 2.466,70	R\$ 2.590,03	R\$ 2.719,53	R\$ 2.855,50	R\$ 2.998,27	R\$ 3.148,17	R\$ 3.305,57	R\$ 3.470,85	R\$ 3.644,39	R\$ 3.826,60
D	R\$ 2.126,02	R\$ 2.232,30	R\$ 2.343,92	R\$ 2.461,10	R\$ 2.584,16	R\$ 2.713,37	R\$ 2.849,03	R\$ 2.991,48	R\$ 3.141,05	R\$ 3.298,09	R\$ 3.462,98	R\$ 3.636,12	R\$ 3.817,93	R\$ 4.008,82	R\$ 4.209,26
E	R\$ 2.338,62	R\$ 2.455,53	R\$ 2.578,31	R\$ 2.707,21	R\$ 2.842,57	R\$ 2.984,70	R\$ 3.133,93	R\$ 3.290,62	R\$ 3.455,15	R\$ 3.627,89	R\$ 3.809,27	R\$ 3.999,73	R\$ 4.199,72	R\$ 4.409,70	R\$ 4.630,18
F	R\$ 2.572,48	R\$ 2.701,08	R\$ 2.836,14	R\$ 2.977,93	R\$ 3.126,82	R\$ 3.283,17	R\$ 3.447,32	R\$ 3.619,68	R\$ 3.800,66	R\$ 3.990,67	R\$ 4.190,19	R\$ 4.399,70	R\$ 4.619,69	R\$ 4.850,67	R\$ 5.093,19
G	R\$ 2.829,72	R\$ 2.971,18	R\$ 3.119,75	R\$ 3.275,72	R\$ 3.439,50	R\$ 3.611,48	R\$ 3.792,05	R\$ 3.981,64	R\$ 4.180,72	R\$ 4.389,73	R\$ 4.609,20	R\$ 4.839,67	R\$ 5.081,65	R\$ 5.335,73	R\$ 5.602,50

NÍVEL MÉDIO

Quadro 2. Vencimentos dos Cargos de Nível Médio - Grupo Ocupacional GO-NM-1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 1.327,26	R\$ 1.572,27	R\$ 1.729,49	R\$ 1.902,44	R\$ 2.092,68	R\$ 2.301,94	R\$ 2.532,13	R\$ 2.785,35	R\$ 3.063,87	R\$ 3.370,25	R\$ 3.707,27	R\$ 4.078,00	R\$ 4.485,79	R\$ 4.934,36	R\$ 5.427,79
B	R\$ 1.729,49	R\$ 1.902,44	R\$ 2.092,68	R\$ 2.301,94	R\$ 2.532,13	R\$ 2.785,35	R\$ 3.063,87	R\$ 3.370,25	R\$ 3.707,27	R\$ 4.078,00	R\$ 4.485,79	R\$ 4.934,36	R\$ 5.427,79	R\$ 5.970,56	R\$ 6.567,62
C	R\$ 2.092,68	R\$ 2.301,94	R\$ 2.532,13	R\$ 2.785,35	R\$ 3.063,87	R\$ 3.370,25	R\$ 3.707,27	R\$ 4.078,00	R\$ 4.485,79	R\$ 4.934,36	R\$ 5.427,79	R\$ 5.970,56	R\$ 6.567,62	R\$ 7.224,37	R\$ 7.946,80

Assinatura



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

D	R\$ 2.532,13	R\$ 2.785,35	R\$ 3.063,87	R\$ 3.370,25	R\$ 3.707,27	R\$ 4.078,00	R\$ 4.485,79	R\$ 4.934,36	R\$ 5.427,79	R\$ 5.970,56	R\$ 6.567,62	R\$ 7.224,37	R\$ 7.946,80	R\$ 8.741,48	R\$ 9.615,62
E	R\$ 3.063,87	R\$ 3.370,25	R\$ 3.707,27	R\$ 4.078,00	R\$ 4.485,79	R\$ 4.934,36	R\$ 5.427,79	R\$ 5.970,56	R\$ 6.567,62	R\$ 7.224,37	R\$ 7.946,80	R\$ 8.741,48	R\$ 9.615,62	10.577,17	R\$ 11.634,88
F	R\$ 3.707,27	R\$ 4.078,00	R\$ 4.485,79	R\$ 4.934,36	R\$ 5.427,79	R\$ 5.970,56	R\$ 6.567,62	R\$ 7.224,37	R\$ 7.946,80	R\$ 8.741,48	R\$ 9.615,62	10.577,17	11.634,88	12.798,37	R\$ 14.078,20

Quadro 3. Vencimentos dos Cargos de Nível Médio - Grupo Ocupacional GO-NM-2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 1.458,40	R\$ 1.531,32	R\$ 1.607,89	R\$ 1.688,28	R\$ 1.772,69	R\$ 1.861,33	R\$ 1.954,40	R\$ 2.052,12	R\$ 2.154,72	R\$ 2.262,46	R\$ 2.375,58	R\$ 2.494,36	R\$ 2.619,08	R\$ 2.750,03	R\$ 2.887,53
B	R\$ 1.604,24	R\$ 1.684,45	R\$ 1.768,67	R\$ 1.857,11	R\$ 1.949,96	R\$ 2.047,46	R\$ 2.149,84	R\$ 2.257,33	R\$ 2.370,19	R\$ 2.488,70	R\$ 2.613,14	R\$ 2.743,79	R\$ 2.880,98	R\$ 3.025,03	R\$ 3.176,29
C	R\$ 1.764,66	R\$ 1.852,90	R\$ 1.945,54	R\$ 2.042,82	R\$ 2.144,96	R\$ 2.252,21	R\$ 2.364,82	R\$ 2.483,06	R\$ 2.607,21	R\$ 2.737,57	R\$ 2.874,45	R\$ 3.018,17	R\$ 3.169,08	R\$ 3.327,54	R\$ 3.493,91
D	R\$ 2.029,36	R\$ 2.130,83	R\$ 2.237,37	R\$ 2.349,24	R\$ 2.466,70	R\$ 2.590,04	R\$ 2.719,54	R\$ 2.855,52	R\$ 2.998,29	R\$ 3.148,21	R\$ 3.305,62	R\$ 3.470,90	R\$ 3.644,45	R\$ 3.826,67	R\$ 4.018,00
E	R\$ 2.333,77	R\$ 2.450,46	R\$ 2.572,98	R\$ 2.701,63	R\$ 2.836,71	R\$ 2.978,55	R\$ 3.127,47	R\$ 3.283,85	R\$ 3.448,04	R\$ 3.620,44	R\$ 3.801,46	R\$ 3.991,54	R\$ 4.191,11	R\$ 4.400,67	R\$ 4.620,70
F	R\$ 2.800,52	R\$ 2.940,55	R\$ 3.087,58	R\$ 3.241,95	R\$ 3.404,05	R\$ 3.574,25	R\$ 3.752,97	R\$ 3.940,62	R\$ 4.137,65	R\$ 4.344,53	R\$ 4.561,75	R\$ 4.789,84	R\$ 5.029,33	R\$ 5.280,80	R\$ 5.544,84
G	R\$ 3.360,63	R\$ 3.528,66	R\$ 3.705,09	R\$ 3.890,34	R\$ 4.084,86	R\$ 4.289,11	R\$ 4.503,56	R\$ 4.728,74	R\$ 4.965,18	R\$ 5.213,43	R\$ 5.474,11	R\$ 5.747,81	R\$ 6.035,20	R\$ 6.336,96	R\$ 6.653,81

Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Quadro 4. Vencimentos dos Cargos de Nível Médio - Grupo Ocupacional GO-NM-3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 1.857,71	R\$ 1.950,59	R\$ 2.048,11	R\$ 2.150,51	R\$ 2.258,03	R\$ 2.370,93	R\$ 2.489,47	R\$ 2.613,94	R\$ 2.744,63	R\$ 2.881,86	R\$ 3.025,95	R\$ 3.177,24	R\$ 3.336,10	R\$ 3.502,90	R\$ 3.678,04
B	R\$ 2.043,48	R\$ 2.145,64	R\$ 2.252,92	R\$ 2.365,56	R\$ 2.483,83	R\$ 2.608,02	R\$ 2.738,41	R\$ 2.875,33	R\$ 3.019,09	R\$ 3.170,04	R\$ 3.328,54	R\$ 3.494,96	R\$ 3.669,71	R\$ 3.853,19	R\$ 4.045,84
C	R\$ 2.247,82	R\$ 2.360,20	R\$ 2.478,21	R\$ 2.602,11	R\$ 2.732,21	R\$ 2.868,82	R\$ 3.012,25	R\$ 3.162,86	R\$ 3.320,99	R\$ 3.487,04	R\$ 3.661,39	R\$ 3.844,45	R\$ 4.036,68	R\$ 4.238,50	R\$ 4.450,42
D	R\$ 2.472,60	R\$ 2.596,22	R\$ 2.726,03	R\$ 2.862,32	R\$ 3.005,43	R\$ 3.155,70	R\$ 3.313,47	R\$ 3.479,14	R\$ 3.653,08	R\$ 3.835,74	R\$ 4.027,52	R\$ 4.228,89	R\$ 4.440,34	R\$ 4.662,35	R\$ 4.895,46
E	R\$ 2.719,86	R\$ 2.855,84	R\$ 2.998,63	R\$ 3.148,55	R\$ 3.305,97	R\$ 3.471,27	R\$ 3.644,81	R\$ 3.827,05	R\$ 4.018,38	R\$ 4.219,31	R\$ 4.430,27	R\$ 4.651,77	R\$ 4.884,37	R\$ 5.128,58	R\$ 5.385,00
F	R\$ 2.991,84	R\$ 3.141,42	R\$ 3.298,49	R\$ 3.463,40	R\$ 3.636,56	R\$ 3.818,39	R\$ 4.009,29	R\$ 4.209,75	R\$ 4.420,21	R\$ 4.641,24	R\$ 4.873,29	R\$ 5.116,94	R\$ 5.372,80	R\$ 5.641,43	R\$ 5.923,50
G	R\$ 3.291,02	R\$ 3.455,56	R\$ 3.628,33	R\$ 3.809,74	R\$ 4.000,21	R\$ 4.200,22	R\$ 4.410,21	R\$ 4.630,72	R\$ 4.862,23	R\$ 5.105,36	R\$ 5.360,61	R\$ 5.628,63	R\$ 5.910,08	R\$ 6.205,57	R\$ 6.515,85

Quadro 5. Vencimentos dos Cargos de Nível Médio - Grupo Ocupacional GO-NM-4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 2.053,70	R\$ 2.156,38	R\$ 2.264,19	R\$ 2.377,39	R\$ 2.496,25	R\$ 2.621,06	R\$ 2.752,11	R\$ 2.889,71	R\$ 3.034,19	R\$ 3.185,89	R\$ 3.345,18	R\$ 3.512,43	R\$ 3.688,05	R\$ 3.872,45	R\$ 4.066,07
B	R\$ 2.259,07	R\$ 2.372,01	R\$ 2.490,60	R\$ 2.615,12	R\$ 2.745,87	R\$ 2.883,16	R\$ 3.027,32	R\$ 3.178,68	R\$ 3.337,60	R\$ 3.504,47	R\$ 3.679,69	R\$ 3.863,67	R\$ 4.056,85	R\$ 4.259,69	R\$ 4.472,67
C	R\$ 2.484,97	R\$ 2.609,21	R\$ 2.739,66	R\$ 2.876,63	R\$ 3.020,45	R\$ 3.171,47	R\$ 3.330,05	R\$ 3.496,54	R\$ 3.671,36	R\$ 3.854,91	R\$ 4.047,65	R\$ 4.250,03	R\$ 4.462,53	R\$ 4.685,65	R\$ 4.919,93
D	R\$ 2.733,46	R\$ 2.870,13	R\$ 3.013,62	R\$ 3.164,29	R\$ 3.322,49	R\$ 3.488,61	R\$ 3.663,05	R\$ 3.846,19	R\$ 4.038,49	R\$ 4.240,40	R\$ 4.452,41	R\$ 4.675,03	R\$ 4.908,78	R\$ 5.154,21	R\$ 5.411,92
E	R\$ 3.006,80	R\$ 3.157,14	R\$ 3.314,98	R\$ 3.480,71	R\$ 3.654,73	R\$ 3.837,47	R\$ 4.029,35	R\$ 4.230,80	R\$ 4.442,33	R\$ 4.664,44	R\$ 4.897,65	R\$ 5.142,53	R\$ 5.399,65	R\$ 5.669,63	R\$ 5.953,11
F	R\$ 3.307,48	R\$ 3.472,85	R\$ 3.646,47	R\$ 3.828,78	R\$ 4.020,20	R\$ 4.221,21	R\$ 4.432,28	R\$ 4.653,88	R\$ 4.886,56	R\$ 5.130,88	R\$ 5.387,41	R\$ 5.656,78	R\$ 5.939,61	R\$ 6.236,59	R\$ 6.548,42
G	R\$ 3.638,22	R\$ 3.820,13	R\$ 4.011,11	R\$ 4.211,65	R\$ 4.422,22	R\$ 4.643,33	R\$ 4.875,50	R\$ 5.119,26	R\$ 5.375,21	R\$ 5.643,96	R\$ 5.926,15	R\$ 6.222,45	R\$ 6.533,57	R\$ 6.860,24	R\$ 7.203,26

Aut



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Quadro 6. Vencimentos dos Cargos de Nível Médio - Grupo Ocupacional GO-NM-5

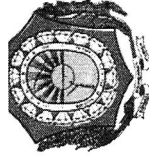
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 2.527,39	R\$ 2.653,75	R\$ 2.786,43	R\$ 2.925,75	R\$ 3.072,03	R\$ 3.225,63	R\$ 3.386,91	R\$ 3.556,25	R\$ 3.734,06	R\$ 3.920,76	R\$ 4.116,79	R\$ 4.322,62	R\$ 4.538,75	R\$ 4.765,68	R\$ 5.003,96
B	R\$ 2.906,49	R\$ 3.051,81	R\$ 3.204,39	R\$ 3.364,61	R\$ 3.532,83	R\$ 3.709,47	R\$ 3.894,94	R\$ 4.089,68	R\$ 4.294,16	R\$ 4.508,87	R\$ 4.734,30	R\$ 4.971,01	R\$ 5.219,56	R\$ 5.480,53	R\$ 5.754,55
C	R\$ 3.197,13	R\$ 3.356,99	R\$ 3.524,82	R\$ 3.701,07	R\$ 3.886,11	R\$ 4.080,41	R\$ 4.284,43	R\$ 4.498,64	R\$ 4.723,57	R\$ 4.959,75	R\$ 5.207,73	R\$ 5.468,11	R\$ 5.741,51	R\$ 6.028,58	R\$ 6.330,00
D	R\$ 3.516,84	R\$ 3.692,68	R\$ 3.877,30	R\$ 4.071,17	R\$ 4.274,72	R\$ 4.488,45	R\$ 4.712,87	R\$ 4.948,50	R\$ 5.195,92	R\$ 5.455,72	R\$ 5.728,50	R\$ 6.014,92	R\$ 6.315,66	R\$ 6.631,43	R\$ 6.963,00
E	R\$ 3.868,52	R\$ 4.061,94	R\$ 4.265,03	R\$ 4.478,28	R\$ 4.702,19	R\$ 4.937,29	R\$ 5.184,15	R\$ 5.443,35	R\$ 5.715,51	R\$ 6.001,29	R\$ 6.301,35	R\$ 6.616,41	R\$ 6.947,22	R\$ 7.294,57	R\$ 7.659,30
F	R\$ 4.255,37	R\$ 4.468,13	R\$ 4.691,53	R\$ 4.926,10	R\$ 5.172,40	R\$ 5.431,01	R\$ 5.702,56	R\$ 5.987,68	R\$ 6.287,06	R\$ 6.601,41	R\$ 6.931,48	R\$ 7.278,05	R\$ 7.641,94	R\$ 8.024,02	R\$ 8.425,23
G	R\$ 4.680,90	R\$ 4.914,94	R\$ 5.160,68	R\$ 5.418,71	R\$ 5.689,64	R\$ 5.974,11	R\$ 6.272,81	R\$ 6.586,44	R\$ 6.915,76	R\$ 7.261,55	R\$ 7.624,62	R\$ 8.005,85	R\$ 8.406,13	R\$ 8.826,42	R\$ 9.267,75

NÍVEL SUPERIOR

Quadro 7. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-1

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 2.906,49	R\$ 3.051,81	R\$ 3.204,40	R\$ 3.364,62	R\$ 3.532,85	R\$ 3.709,49	R\$ 3.894,96	R\$ 4.089,70	R\$ 4.294,18	R\$ 4.508,88	R\$ 4.734,32	R\$ 4.971,03	R\$ 5.219,58	R\$ 5.480,55	R\$ 5.754,57
B	R\$ 3.197,13	R\$ 3.356,99	R\$ 3.524,84	R\$ 3.701,08	R\$ 3.886,13	R\$ 4.080,43	R\$ 4.284,45	R\$ 4.498,67	R\$ 4.723,59	R\$ 4.959,76	R\$ 5.207,75	R\$ 5.468,13	R\$ 5.741,53	R\$ 6.028,60	R\$ 6.330,02
C	R\$ 3.516,84	R\$ 3.692,68	R\$ 3.877,32	R\$ 4.071,18	R\$ 4.274,74	R\$ 4.488,47	R\$ 4.712,89	R\$ 4.948,53	R\$ 5.195,94	R\$ 5.455,73	R\$ 5.728,52	R\$ 6.014,94	R\$ 6.315,68	R\$ 6.631,46	R\$ 6.963,02
D	R\$ 3.868,52	R\$ 4.061,94	R\$ 4.265,05	R\$ 4.478,29	R\$ 4.702,21	R\$ 4.937,31	R\$ 5.184,17	R\$ 5.443,38	R\$ 5.715,53	R\$ 6.001,30	R\$ 6.301,37	R\$ 6.616,43	R\$ 6.947,24	R\$ 7.294,60	R\$ 7.659,32
E	R\$ 4.255,37	R\$ 4.468,13	R\$ 4.691,55	R\$ 4.926,11	R\$ 5.172,43	R\$ 5.431,04	R\$ 5.702,58	R\$ 5.987,71	R\$ 6.287,08	R\$ 6.601,43	R\$ 6.931,50	R\$ 7.278,07	R\$ 7.641,96	R\$ 8.024,06	R\$ 8.425,25
F	R\$ 4.680,90	R\$ 4.914,94	R\$ 5.160,70	R\$ 5.418,72	R\$ 5.689,67	R\$ 5.974,14	R\$ 6.272,83	R\$ 6.586,48	R\$ 6.915,78	R\$ 7.261,57	R\$ 7.624,65	R\$ 8.005,87	R\$ 8.406,15	R\$ 8.826,46	R\$ 9.267,77
G	R\$ 5.148,99	R\$ 5.406,43	R\$ 5.676,77	R\$ 5.960,59	R\$ 6.258,63	R\$ 6.571,55	R\$ 6.900,11	R\$ 7.245,12	R\$ 7.607,35	R\$ 7.987,72	R\$ 8.387,11	R\$ 8.806,45	R\$ 9.246,76	R\$ 9.709,10	R\$ 10.194,54

Aut



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

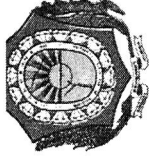
Quadro 8. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-2

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 3.057,73	R\$ 3.210,61	R\$ 3.371,14	R\$ 3.539,69	R\$ 3.716,67	R\$ 3.902,50	R\$ 4.097,62	R\$ 4.302,50	R\$ 4.517,62	R\$ 4.743,50	R\$ 4.980,67	R\$ 5.229,70	R\$ 5.491,18	R\$ 5.765,73	R\$ 6.054,01
B	R\$ 3.363,50	R\$ 3.531,67	R\$ 3.708,25	R\$ 3.893,65	R\$ 4.088,33	R\$ 4.292,75	R\$ 4.507,38	R\$ 4.732,75	R\$ 4.969,38	R\$ 5.217,85	R\$ 5.478,73	R\$ 5.752,67	R\$ 6.040,29	R\$ 6.342,30	R\$ 6.659,41
C	R\$ 3.699,85	R\$ 3.884,83	R\$ 4.079,07	R\$ 4.283,01	R\$ 4.497,16	R\$ 4.722,02	R\$ 4.958,11	R\$ 5.206,02	R\$ 5.466,31	R\$ 5.739,63	R\$ 6.026,60	R\$ 6.327,93	R\$ 6.644,31	R\$ 6.976,53	R\$ 7.325,35
D	R\$ 4.069,83	R\$ 4.273,31	R\$ 4.486,97	R\$ 4.711,31	R\$ 4.946,87	R\$ 5.194,22	R\$ 5.453,92	R\$ 5.726,62	R\$ 6.012,94	R\$ 6.313,59	R\$ 6.629,26	R\$ 6.960,72	R\$ 7.308,74	R\$ 7.674,18	R\$ 8.057,88
E	R\$ 4.476,81	R\$ 4.700,64	R\$ 4.935,66	R\$ 5.182,44	R\$ 5.441,55	R\$ 5.713,64	R\$ 5.999,31	R\$ 6.299,28	R\$ 6.614,23	R\$ 6.944,94	R\$ 7.292,18	R\$ 7.656,79	R\$ 8.039,61	R\$ 8.441,59	R\$ 8.863,66
F	R\$ 4.924,49	R\$ 5.170,70	R\$ 5.429,22	R\$ 5.700,68	R\$ 5.985,70	R\$ 6.285,00	R\$ 6.599,24	R\$ 6.929,20	R\$ 7.275,65	R\$ 7.639,43	R\$ 8.021,39	R\$ 8.422,46	R\$ 8.843,57	R\$ 9.285,74	R\$ 9.750,02
G	R\$ 5.416,93	R\$ 5.687,77	R\$ 5.972,14	R\$ 6.270,74	R\$ 6.584,27	R\$ 6.913,50	R\$ 7.259,16	R\$ 7.622,12	R\$ 8.003,21	R\$ 8.403,37	R\$ 8.823,52	R\$ 9.264,70	R\$ 9.727,92	R\$ 10.214,31	R\$ 10.725,02

Quadro 9. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-3

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 4.563,75	R\$ 4.791,93	R\$ 5.031,52	R\$ 5.283,09	R\$ 5.547,24	R\$ 5.824,60	R\$ 6.115,83	R\$ 6.421,62	R\$ 6.742,70	R\$ 7.079,83	R\$ 7.433,82	R\$ 7.805,51	R\$ 8.195,78	R\$ 8.605,56	R\$ 9.035,83
B	R\$ 5.020,12	R\$ 5.271,12	R\$ 5.534,67	R\$ 5.811,39	R\$ 6.101,96	R\$ 6.407,06	R\$ 6.727,41	R\$ 7.063,78	R\$ 7.416,97	R\$ 7.787,81	R\$ 8.177,20	R\$ 8.586,06	R\$ 9.015,35	R\$ 9.466,11	R\$ 9.939,41
C	R\$ 5.522,13	R\$ 5.798,23	R\$ 6.088,13	R\$ 6.392,52	R\$ 6.712,15	R\$ 7.047,76	R\$ 7.400,15	R\$ 7.770,15	R\$ 8.158,66	R\$ 8.566,59	R\$ 8.994,92	R\$ 9.444,66	R\$ 9.916,88	R\$ 10.412,72	R\$ 10.933,35
D	R\$ 6.074,34	R\$ 6.378,05	R\$ 6.696,94	R\$ 7.031,77	R\$ 7.383,36	R\$ 7.752,53	R\$ 8.140,16	R\$ 8.547,16	R\$ 8.974,52	R\$ 9.423,24	R\$ 9.894,41	R\$ 10.389,12	R\$ 10.908,56	R\$ 11.453,99	R\$ 12.026,68
E	R\$ 6.681,77	R\$ 7.015,85	R\$ 7.366,63	R\$ 7.734,94	R\$ 8.121,69	R\$ 8.527,78	R\$ 8.954,17	R\$ 9.401,87	R\$ 9.871,97	R\$ 10.365,56	R\$ 10.883,85	R\$ 11.428,03	R\$ 11.999,41	R\$ 12.599,38	R\$ 13.229,34
F	R\$ 7.349,94	R\$ 7.717,43	R\$ 8.103,29	R\$ 8.508,43	R\$ 8.933,85	R\$ 9.380,55	R\$ 9.849,58	R\$ 10.342,05	R\$ 10.859,16	R\$ 11.402,11	R\$ 11.972,23	R\$ 12.570,83	R\$ 13.199,35	R\$ 13.859,31	R\$ 14.552,27

Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

G	R\$ 8.084,93	R\$ 8.489,17	R\$ 8.913,61	R\$ 9.359,27	R\$ 9.827,23	R\$ 10.318,60	R\$ 10.834,53	R\$ 11.376,25	R\$ 11.945,07	R\$ 12.542,32	R\$ 13.169,45	R\$ 13.827,91	R\$ 14.519,28	R\$ 15.245,24	R\$ 16.007,49
---	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

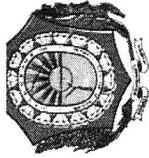
Quadro 10. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-4

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 7.464,05	R\$ 7.837,25	R\$ 8.229,12	R\$ 8.640,57	R\$ 9.072,60	R\$ 9.526,23	R\$ 10.002,54	R\$ 10.502,67	R\$ 11.027,80	R\$ 11.579,19	R\$ 12.158,15	R\$ 12.766,06	R\$ 13.404,36	R\$ 14.074,58	R\$ 14.778,31
B	R\$ 8.210,46	R\$ 8.620,98	R\$ 9.052,03	R\$ 9.504,63	R\$ 9.979,86	R\$ 10.478,85	R\$ 11.002,79	R\$ 11.552,93	R\$ 12.130,58	R\$ 12.737,11	R\$ 13.373,97	R\$ 14.042,66	R\$ 14.744,80	R\$ 15.482,04	R\$ 16.256,14
C	R\$ 9.031,50	R\$ 9.483,08	R\$ 9.957,23	R\$ 10.455,09	R\$ 10.977,85	R\$ 11.526,74	R\$ 12.103,07	R\$ 12.708,23	R\$ 13.343,64	R\$ 14.010,82	R\$ 14.711,36	R\$ 15.446,93	R\$ 16.219,28	R\$ 17.030,24	R\$ 17.881,75
D	R\$ 9.934,65	R\$ 10.431,38	R\$ 10.952,95	R\$ 11.500,60	R\$ 12.075,63	R\$ 12.679,41	R\$ 13.313,38	R\$ 13.979,05	R\$ 14.678,00	R\$ 15.411,90	R\$ 16.182,50	R\$ 16.991,62	R\$ 17.841,21	R\$ 18.733,27	R\$ 19.669,93
E	R\$ 10.928,12	R\$ 11.474,52	R\$ 12.048,25	R\$ 12.650,66	R\$ 13.283,19	R\$ 13.947,35	R\$ 14.644,72	R\$ 15.376,96	R\$ 16.145,80	R\$ 16.953,09	R\$ 17.800,75	R\$ 18.690,79	R\$ 19.625,33	R\$ 20.606,59	R\$ 21.636,92
F	R\$ 12.020,93	R\$ 12.621,97	R\$ 13.253,07	R\$ 13.915,73	R\$ 14.611,51	R\$ 15.342,09	R\$ 16.109,19	R\$ 16.914,65	R\$ 17.760,38	R\$ 18.648,40	R\$ 19.580,82	R\$ 20.559,86	R\$ 21.587,86	R\$ 22.667,25	R\$ 23.800,61
G	R\$ 13.223,02	R\$ 13.884,17	R\$ 14.578,38	R\$ 15.307,30	R\$ 16.072,66	R\$ 16.876,30	R\$ 17.720,11	R\$ 18.606,12	R\$ 19.536,42	R\$ 20.513,24	R\$ 21.538,91	R\$ 22.615,85	R\$ 23.746,64	R\$ 24.933,98	R\$ 26.180,67

Quadro 11. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-5

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 10.209,77	R\$ 10.720,25	R\$ 11.256,26	R\$ 11.819,08	R\$ 12.410,03	R\$ 13.030,53	R\$ 13.682,06	R\$ 14.366,16	R\$ 15.084,47	R\$ 15.838,69	R\$ 16.630,63	R\$ 17.462,16	R\$ 18.335,27	R\$ 19.252,03	R\$ 20.214,63
B	R\$ 11.230,75	R\$ 11.792,28	R\$ 12.381,89	R\$ 13.000,98	R\$ 13.651,03	R\$ 14.333,58	R\$ 15.050,26	R\$ 15.802,78	R\$ 16.592,92	R\$ 17.422,56	R\$ 18.293,69	R\$ 19.208,37	R\$ 20.168,79	R\$ 21.177,23	R\$ 22.236,09
C	R\$ 12.353,82	R\$ 12.971,50	R\$ 13.620,08	R\$ 14.301,08	R\$ 15.016,14	R\$ 15.766,94	R\$ 16.555,29	R\$ 17.383,05	R\$ 18.252,21	R\$ 19.164,82	R\$ 20.123,06	R\$ 21.129,21	R\$ 22.185,67	R\$ 23.294,95	R\$ 24.459,70

[Assinatura]



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

D	R\$ 13.589,20	R\$ 14.268,65	R\$ 14.982,09	R\$ 15.731,19	R\$ 16.517,75	R\$ 17.343,64	R\$ 18.210,82	R\$ 19.121,36	R\$ 20.077,43	R\$ 21.081,30	R\$ 22.135,36	R\$ 23.242,13	R\$ 24.404,24	R\$ 25.624,45	R\$ 26.905,67
E	R\$ 14.948,12	R\$ 15.695,52	R\$ 16.480,29	R\$ 17.304,31	R\$ 18.169,52	R\$ 19.078,00	R\$ 20.031,90	R\$ 21.033,50	R\$ 22.085,17	R\$ 23.189,43	R\$ 24.348,90	R\$ 25.566,34	R\$ 26.844,66	R\$ 28.186,90	R\$ 29.596,24
F	R\$ 16.442,94	R\$ 17.265,07	R\$ 18.128,32	R\$ 19.034,74	R\$ 19.986,48	R\$ 20.985,80	R\$ 22.035,09	R\$ 23.136,84	R\$ 24.293,69	R\$ 25.508,37	R\$ 26.783,79	R\$ 28.122,98	R\$ 29.529,13	R\$ 31.005,58	R\$ 32.555,86
G	R\$ 18.087,23	R\$ 18.991,58	R\$ 19.941,16	R\$ 20.938,21	R\$ 21.985,12	R\$ 23.084,38	R\$ 24.238,60	R\$ 25.450,53	R\$ 26.723,06	R\$ 28.059,21	R\$ 29.462,17	R\$ 30.935,28	R\$ 32.482,04	R\$ 34.106,14	R\$ 35.811,45

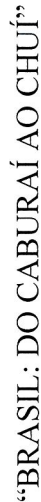
Quadro 12. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-6

CATEGORIA	VENCIMENTO BÁSICO
PMC-1 - 1ª Classe	R\$ 12.405,84
PMC-2 - 2ª Classe	R\$ 11.278,91
PMC-3 - 3ª Classe	R\$ 10.253,82

Quadro 13. Vencimentos dos Cargos de Nível Superior - Grupo Ocupacional GO-NS-7

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
A	R\$ 14.928,09	R\$ 15.674,49	R\$ 16.458,21	R\$ 17.281,12	R\$ 18.145,17	R\$ 19.052,42	R\$ 20.005,04	R\$ 21.005,29	R\$ 22.055,55	R\$ 23.158,32	R\$ 24.316,23	R\$ 25.532,04	R\$ 26.808,64	R\$ 28.149,07	R\$ 29.556,52
B	R\$ 16.420,89	R\$ 17.241,93	R\$ 18.104,03	R\$ 19.009,23	R\$ 19.959,68	R\$ 20.957,66	R\$ 22.005,54	R\$ 23.105,81	R\$ 24.261,10	R\$ 25.474,15	R\$ 26.747,85	R\$ 28.085,24	R\$ 29.489,50	R\$ 30.963,97	R\$ 32.512,17
C	R\$ 18.062,97	R\$ 18.966,12	R\$ 19.914,43	R\$ 20.910,15	R\$ 21.955,64	R\$ 23.053,42	R\$ 24.206,09	R\$ 25.416,39	R\$ 26.687,21	R\$ 28.021,56	R\$ 29.422,63	R\$ 30.893,76	R\$ 32.438,45	R\$ 34.060,36	R\$ 35.763,38
D	R\$ 19.869,26	R\$ 20.862,73	R\$ 21.905,87	R\$ 23.001,16	R\$ 24.151,20	R\$ 25.358,76	R\$ 26.626,69	R\$ 27.958,02	R\$ 29.355,93	R\$ 30.823,71	R\$ 32.364,89	R\$ 33.983,13	R\$ 35.682,29	R\$ 37.466,39	R\$ 39.339,71

Handwritten signature

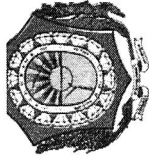


[Handwritten signature]

PROFESSOR - MAGISTÉRIO (EM EXTINÇÃO)	PROFESSOR (NÍVEL SUPERIOR)	GRAU ACADÊMICO
Classe A	–	Nível Médio
Classe B	Classe A	Superior Completo
Classe C	Classe B	Especialização <i>lato sensu</i>
Classe D	Classe C	Especialização <i>stricto sensu</i> - Mestrado
Classe E	Classe D	Especialização <i>stricto sensu</i> - Doutorado

Quadro 1. Quadro de Acesso do Procurador Municipal.

CLASE	REQUISITOS	VAGAS
Procurador Municipal de 3ª Classe	Requisitos para investidura no cargo.	5



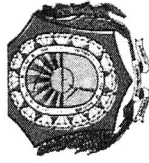
“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

Procurador Municipal de 2ª Classe	1. 03 (três) anos de efetivo exercício ininterrupto na 3ª classe; 2. aprovação em avaliação de desempenho.	14
Procurador Municipal de 1ª Classe	1. 05 (três) anos de efetivo exercício ininterrupto na 2ª classe; 2. aprovação em avaliação de desempenho.	6

Quadro 2. Quadro de Acesso da Guarda Civil Municipal.

ESPECIALIDADE/ CLASSE	REQUISITOS	VAGAS
Guarda Municipal de 3ª Classe / A	Requisitos para investidura no cargo.	440
Guarda Municipal de 2ª Classe / B	1. 03 (três) anos de efetivo exercício na classe anterior; 2. aprovação em avaliação de desempenho; 3. comportamento disciplinar satisfatório; 4. ensino médio completo; 5. precedência hierárquica.	300
Guarda Municipal de 1ª Classe / C		220
Subinspetor / D		150
Inspetor / E		110
Inspetor de Área / F		80
Inspetor Geral / G		50

Handwritten signature or initials in blue ink.

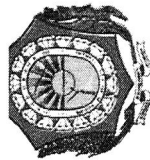


“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

ANEXO VI - Funções de Confiança

N.	DENOMINAÇÃO ANTIGA	SÍMBOLO	NOVA DENOMINAÇÃO	VALOR	QNT.	UNIDADE VINCULADA
1	Função Comissionada Técnica – FCT1-PSF	SAU-FC1-PSF	Função de Confiança 1-PSF	R\$ 6.268,46	55	SMSA
2	Função Comissionada Técnica – FCT2-PSF	SAU-FC2-PSF	Função de Confiança 2-PSF	R\$ 2.689,92	18	SMSA
3	Função Comissionada Técnica – FCT3	SAU-FC3	Função de Confiança 3	R\$ 1.344,96	99	SMSA
4	Função Comissionada Técnica – FCT4	SAU-FC4	Função de Confiança 4	R\$ 2.689,92	52	SMSA
5	Função Comissionada Técnica – FCT5-PSF	SAU-FC5-PSF	Função de Confiança 5-PSF	R\$ 1.224,87	18	SMSA
6	Função Comissionada Técnica – FCT6-PSF	SAU-FC6-PSF	Função de Confiança 6-PSF	R\$ 1.224,87	55	SMSA
7	Função de Confiança Técnica - Técnico de Segurança do Trabalho	SMAG-FCAST	Assessor Técnico de Segurança do Trabalho	R\$ 1.236,28	10	SMAG
8	Função de Confiança Técnica - Auditor de Controle Interno (Contas e Obras Públicas)	CGM-FCACI	Assessor de Controle Interno de Contas e Obras Públicas	R\$ 3.962,82	4	CGM
9	Gestor de Unidade Escolar - FGDE (EP1)	SMEC-FCGE-EP1	Gestor de Unidade Escolar-EP1	R\$ 2.203,00	120	SMEC
	Gestor de Unidade Escolar - FGDE (EP2)	SMEC-FCGE-EP2	Gestor de Unidade Escolar-EP2	R\$ 3.304,50		
	Gestor de Unidade Escolar - FGDE (EP3)	SMEC-FCGE-EP3	Gestor de Unidade Escolar-EP3	R\$ 3.579,87		
	Gestor de Unidade Escolar - FGDE (EP4)	SMEC-FCGE-EP4	Gestor de Unidade Escolar-EP4	R\$ 3.855,25		

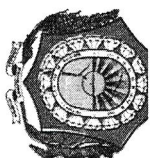
Assinatura



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

	Gestor de Unidade Escolar - FGDE (EP5)	SMEC-FCGE-EP5	Gestor de Unidade Escolar-EP5	R\$ 4.130,62		
10	Vice Gestor de Unidade Escolar - FGVDE (EP3)	SMEC-FCVE-EP3	Vice Gestor de Unidade Escolar-EP3	R\$ 2.478,38	70	SMEC
	Vice Gestor de Unidade Escolar - FGVDE (EP4)	SMEC-FCVE-EP4	Vice Gestor de Unidade Escolar-EP4	R\$ 2.753,75		
	Vice Gestor de Unidade Escolar - FGVDE (EP5)	SMEC-FCVE-EP5	Vice Gestor de Unidade Escolar-EP5	R\$ 3.029,12		
	Coordenador Pedagógico - FGCPE	SMEC-FCCPE	Coordenador Pedagógico	R\$ 2.203,00		
11	Secretário de Unidade Escolar - FGSECR	SMEC-FCSECR	Secretário de Unidade Escolar	R\$ 1.652,25	145	SMEC
12	Monitor Formador - FGMPF	SMEC-FCMPF	Monitor Formador	R\$ 3.029,12	45	SMEC
13	Monitor Pedagógico - FGMPF	SMEC-FCMPF	Monitor Pedagógico	R\$ 3.029,12	25	SMEC
14	Coordenador de Macro - FGCPE	SMEC-FCCPE	Coordenador de Macro	R\$ 4.406,00	5	SMEC
15	Especialistas - FGE	SMEC-FCE	Especialistas	R\$ 6.058,25	20	SMEC
16	Agente de Segurança - FCAS	SMGOV-FCAS	Agente de Segurança	R\$ 3.304,50	15	SMGOV
17	Agente de Contratação - FCAC	SMLIC-FCAC	Agente de Contratação	R\$ 5.500,00	8	SMLIC
18	Técnico Municipais da área de saúde	SAU-FCATS	Assessor Técnico de Saúde	R\$ 600,43	200	SMSA
19	Analistas da área de saúde (Exceto médicos)	SAU-FCAES	Assessor Especial de Saúde	R\$ 1.441,03	200	SMSA
20	Assistente Administrativo	ADM-FCATE1	Assessor Técnico Especializado I	R\$ 554,79	65	-
21	Auxiliar de Serviços Diversos (Exceto Higienização)	ADM-FCATE2	Assessor Técnico Especializado II	R\$ 466,75	44	-
22	TOTAL			1473		

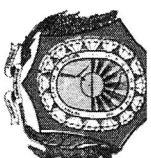
Handwritten signature



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

ANEXO VI - Vantagens Pecuniárias

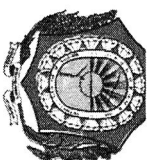
TIPO	VANTAGEM	DESCRIÇÃO	A QUEM SE DESTINA	PERCENTUAL/VALOR	INCORPORAÇÃO AOS VENCIMENTOS/PROVENTOS	OBSERVAÇÃO
GRATIFICAÇÕES	Gratificação de Estímulo à Produtividade - GEPRO	Retribuição concedida mediante atingimento de métricas de desempenho e produtividade na execução de atividades de fiscalização de tributos, edificações e zoneamentos, regras de segurança sanitária, uso e conservação do solo, preservação do meio ambiente, execução de obras e outras atividades relacionadas à tributação e arrecadação.	Auditores Fiscais de Tributos Municipais, Fiscais Municipais (todas as especialidades), Analista - Inspectores do Meio Ambiente e Fiscais da União à disposição da PMBV.	Variável. Valor por ponto.	Sim	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal
	Gratificação de Risco de Vida - GRV	Retribuição pecuniária pelo desempenho das atribuições em condições especiais de segurança urbana e trânsito, em face da execução de trabalho de regime especial com potencial e/ou iminente risco de vida e saúde.	Guardas Cíveis Municipais e Agentes de Trânsito Municipais	30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor	Sim, apenas para os ocupantes do cargo de Agente de Trânsito Municipal	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal a ser expedido
	Gratificação de Serviço Voluntário - GSV	Retribuição pecuniária devida ao servidor que, durante o período de folga, desempenhe as atribuições inerentes ao efetivo exercício do cargo, em sua atividade fim.	Guardas Cíveis Municipais e Agentes de Trânsito Municipais	-	Não	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal a ser expedido
	Gratificação de Segurança Urbana - GSU	Retribuição em razão da disponibilidade para o serviço público e pela impossibilidade de exercer outra atividade remunerada em entidade pública ou privada.	Guardas Cíveis Municipais	64% (sessenta e quatro por cento) do salário básico do servidor	Sim	--
	Gratificação por Desgaste	Retribuição decorrente da atividade inerente ao cargo ser desenvolvida em ambiente aberto, tendo a rua como espaço de	Agentes de Trânsito Municipais	64% (sessenta e quatro por cento) do vencimento básico do servidor	Sim	--



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

Físico e Mental – GDFM	atividade, em contato direto com o público, sem intermediários ou anteparos; vulneráveis a intensas situações de agressões mentais e por vezes físicas, bem próximo a fontes emissoras de agentes poluentes (veículos automotores) e sujeitos a intempéries; fatores estes que pela exposição continuada ao longo dos anos, aumentam os seus efeitos negativos, afetando a saúde física e mental. Incorpora-se aos proventos de aposentadoria.				
Gratificação de Procuratório	Retribuição concedida aos Procuradores que exercem as atividades finalísticas do cargo.	Procuradores Municipais	40% (quarenta por cento) do vencimento básico do servidor	Não	--
Gratificação de Incentivo à Docência - GID	Retribuição concedida aos professores que estejam em efetivo exercício da docência em sala de aula.	Professores (todos os níveis de escolaridades e especialidades)	R\$ 800,00 (oitocentos reais)	Não	Regulamentação por meio de lei específica já existente
Gratificação de Atividade em Educação Especial - GAFE	Retribuição concedida aos professores que atuem diretamente com alunos com necessidades especiais e/ou deficiências e que cumpra a jornada de trabalho de 30 (trinta) horas semanais.	Professores (todos os níveis de escolaridades e especialidades)	R\$ 1.100,00 (mil e cem reais)	Não	Regulamentação por meio de lei específica já existente
Gratificação de Produtividade - GP	Retribuição concedida aos servidores que estejam em efetivo exercício e que cumpram a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais.	Todos os servidores	R\$ 300,00 (trezentos reais)	Não	--
Gratificação por Desempenho - Pro-grama Previne Brasil	Retribuição concedida aos servidores que prestam serviços nas Unidades Básicas de Saúde, objetivando a Atenção Primária como principal condutora da prevenção à saúde visando a atingir melhorias das condições de saúde da população do Município.	Médicos, Cirurgiões Dentistas, Analistas - Enfermeiros e Técnicos - Técnicos em Enfermagem e Técnicos em Saúde Bucal	Variável	Não	Regulamentação por meio de lei específica já existente

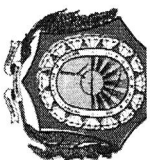
Assinatura



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

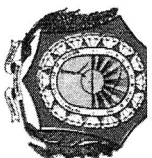
Gratificação por Desempenho Profissional no Programa de Qualidade das Ações de Vigilância em Saúde (PQAVS)	Retribuição concedida aos servidores que desenvolvem atividades de Vigilância em Saúde, objetivando o alcance de metas dos indicadores do PQAVS	Servidores que desenvolvem atividades de Vigilância em Saúde	Variável	Não	Regulamentação por meio de lei específica já existente
Gratificação por Realização de Procedimento Cirúrgico (GRPC)	Retribuição concedida aos servidores que exercem as atividades ligadas à castração de animais domésticos (caninos e felinos) errantes, semidomiciliados e comunitários do Município de Boa Vista	Médicos Veterinários	60% (sessenta por cento) do vencimento básico do servidor	Não	Regulamentação por meio de lei específica já existente
Gratificação de Qualificação - GQ	Retribuição concedida aos servidores em razão de participação com aproveitamento em cursos de pós-graduação em sentido amplo ou estrito.	Servidores ocupantes dos cargos constantes no Grupo Operacional GO-NS-3	- 10% (dez por cento) do vencimento básico do servidor pela conclusão do curso de pós-graduação em sentido amplo, com carga horária mínima de trezentas e sessenta horas-aula; - 20% (vinte por cento) do vencimento básico do servidor pela conclusão de curso de pós-graduação em nível de mestrado; - 30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor pela conclusão de curso de pós-graduação em nível de doutorado.	Não	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal a ser expedido
			QUTD. PSS VALOR	Não	

Ata



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

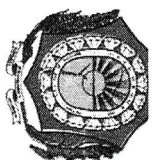
AUXÍLIOS	Gratificação de Produtividade em Serviços de Saúde - PSS	Retribuição concedida aos servidores mediante atingimento de métricas de desempenho e produtividade pelo exercício de serviços de sobreavisos, plantões, procedimentos especializados, pareceres e outros.	Servidores que atuam na Secretaria Municipal de Saúde	100	1	R\$ 100,00		Regulamentação por meio de ato próprio do titular da pasta gestora
				100	2	R\$ 200,00		
				100	3	R\$ 300,00		
				100	4	R\$ 400,00		
				750	5	R\$ 500,00		
				100	6	R\$ 600,00		
				70	7	R\$ 700,00		
				100	8	R\$ 800,00		
				100	9	R\$ 900,00		
				500	10	R\$ 1.000,00		
				30	11	R\$ 1.100,00		
				30	12	R\$ 1.200,00		
				30	13	R\$ 1.300,00		
				45	14	R\$ 1.400,00		
				50	15	R\$ 1.500,00		
Auxílio Alimentação	Benefício concedido em pecúnia aos servidores, quando em efetivo exercício, para fins de refeição e/ou aquisição de gêneros alimentícios.	Guardas Cíveis Municipais e Agentes de Trânsito Municipais	R\$ 400,00	Não	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal a ser expedido			
Auxílio Fardamento	Benefício concedido em pecúnia aos servidores para aquisição de uniforme e demais itens pessoais obrigatórios para o exercício do cargo.	Guardas Cíveis Municipais e Agentes de Trânsito Municipais	R\$ 2.400,00	Não	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal a ser expedido			
Auxílio Refeição	Benefício concedido em pecúnia aos servidores que exercem jornada de trabalho diária superior a 6 (seis) horas ininterruptas, com o objetivo de melhorar a alimentação do servidor durante o trabalho.	Todos os servidores	Até o limite de R\$ 400,00	Não	Regulamentação por lei específica já existente			



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUI”

ADICIONAIS	Auxílio Transporte	Benefício concedido em pecúnia aos servidores e destinado à indenização das despesas realizadas com transporte coletivo urbano no deslocamento da residência ao local de trabalho e vice-versa.	Todos os servidores	Diferença entre as despesas com deslocamento (até 4 passagens/dia útil de trabalho) e o desconto de 6% do vencimento básico do servidor (contrapartida)	Não	Regulamentação por lei específica já existente
	Auxílio Localidade	Retribuição concedida aos professores que desempenham atividades de docência em escola da zona rural do Município de Boa Vista.	Professores (todos os níveis de escolaridades e especialidades)	15% (quinze por cento) do vencimento básico do servidor	Não	–
	Adicional por Titulação	Adicional devido ao servidor que apresentar certificado de conclusão em curso de mestrado e/ou doutorado, reconhecido pelo Ministério da Educação.	Audidores Fiscal de Tributos Municipais	- 10% (dez por cento) do vencimento básico do servidor pela conclusão de curso pós-graduação em nível de mestrado; - 15% (quinze por cento) do vencimento básico do servidor pela conclusão de curso pós-graduação em nível de doutorado.	Não	--
	Adicional de Repouso Remunerado	Retribuição de natureza voluntária, a ser concedida aos servidores efetivos que cumprem jornada de trabalho em regime de plantão e que optem por trabalhar nos períodos de folga remunerada.	Todos os servidores	--	Não	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal a ser expedido

Aut



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

INDENIZAÇÃO					
Indenização de Transporte	Retribuição pecuniária concedida para indenizar os servidores pela utilização de meio próprio de locomoção para execução de serviços externos inerentes às atribuições do cargo	Auditores Fiscais de Tributos Municipais, Fiscais Municipais (todas as especialidades) e Analista - Inspectores do Meio Ambiente	Valor mensal correspondente a 100 (cem) litros de gasolina	Não	Regulamentação por meio de Decreto do Chefe do Executivo Municipal já existente

ANEXO VII – Quadro de Cargos em Extinção

CARGO	ESPECIALIDADE	VAGAS
Auxiliar	Auxiliar de Serviços Diversos	538
	Auxiliar Administrativo	19
	Cadastrador	4
	Desenhista	1
	Digitador	3
	Motorista	100
	Operador de Máquinas	20
	Telefonista	3
Assistente	Agente Administrativo	2
Assistente Técnico	Operador de Computador	1
	Técnico em Eletrotécnica	10

Aut



“BRASIL: DO CABURAI AO CHUÍ”

	Programador	1
	Técnico em Secretariado	1
	Auxiliar de Enfermagem	80
Professor	Magistério	70
Analista	Especialista em Educação	3

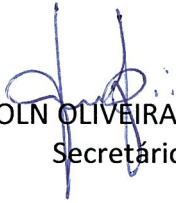
Handwritten signature

PROJETO DE LEI N. 006, DE 31 DE MARÇO DE 2023

DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESA

Declaro para os fins e em especial para o atendimento do que dispõe a Lei de Responsabilidade Fiscal em seu Artigo nº 16, que o aumento da despesa que será gerado pela aprovação do Projeto em comento, tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual e compatibilidade com o Plano Plurianual e com a Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Boa Vista, 31 de março de 2023.



LINCOLN OLIVEIRA DA SILVA
Secretário