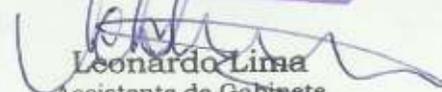




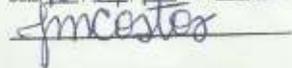
PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO
EM. 04/04/2012

LEI N° 505/2012


Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.0004451

Câmara Municipal de Camaragibe

PROTOCOLO
Data: 10.04.12 Hora: 11:56


Ementa: Dispõe sobre a instituição do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV do quadro efetivo de pessoal do Município de Camaragibe e dá outras providências.

O PREFEITO DE CAMARAGIBE, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o Poder Legislativo aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º. Esta lei institui o plano de cargos, carreiras e vencimentos – PCCV dos servidores detentores de cargos públicos do quadro permanente de pessoal da administração direta do Município de Camaragibe, fundado nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade, na valorização profissional do servidor, na eficiência das ações institucionais e das políticas públicas.

Art. 2º. O quadro de pessoal da Administração direta será regido em conformidade com as seguintes diretrizes:

I. Valorização, desenvolvimento e profissionalização do servidor público;

II. Adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico do Município;

III. Articulação dos cargos, especialidades e carreiras com mobilidade entre os diversos ambientes organizacionais da Administração;

IV. Aproveitamento racional dos recursos humanos da Administração Pública, em conformidade com as diversas demandas setoriais;



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO
EM, 04/04/2010

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
... 1.0004451

V. Oferta de programas de formação continuada, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos servidores;

VI. Melhor atendimento ao usuário.

Art. 3º. Ao Secretário da Administração é conferida a responsabilidade de organizar, desenvolver e implementar de forma sistemática o PCCV definido na presente lei.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E OBJETIVOS

Art. 4º. O PCCV do Município tem como objetivo propiciar a valorização e a movimentação funcional do conjunto de cargos efetivos da Prefeitura, visando estabelecer uma política de desenvolvimento profissional e qualificação permanente, possibilitando ao servidor público contar com uma série de disposições que o incentivem na busca de sua qualificação individual, melhoria de seu desempenho e produtividade, contribuindo assim para a qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 5º. A presente lei dispõe ainda sobre o modo de estruturação e organização dos cargos e carreiras.

CAPÍTULO III DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 6º. Para efeitos desta lei, considera-se:

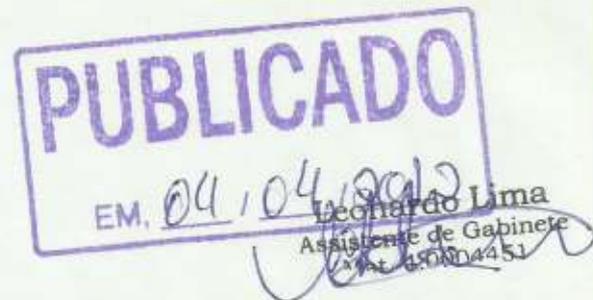
I – GRUPO OCUPACIONAL: é um conjunto de cargos públicos organizados em razão do grau de instrução e habilitações exigidas, da natureza e complexidade de suas atribuições e responsabilidades;

II – CARGO: é a unidade funcional básica, criada por lei que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades do servidor público, com denominação própria e número certo, dentro da estrutura organizacional da Administração Pública;

III – PLANO DE CARREIRA: instrumento que define as alternativas de oportunidades futuras do servidor e as regras de evolução funcional na carreira da estrutura de cargos definidas;



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



IV – CLASSE: é a posição funcional do servidor dentro da carreira que o seu cargo se estrutura, sendo resultante de nível de escolaridade, qualificação profissional e titulação;

V – FAIXA: é a divisão da estrutura do grupo ocupacional no sentido vertical, sendo que cada faixa corresponde ao tempo de serviço de dois anos, sendo obedecido o período probatório nos três primeiros anos;

VI – PROGRESSÃO VERTICAL: a evolução do servidor de uma faixa para a imediatamente superior, dentro de uma mesma classe e grupo ocupacional;

VII – PROGRESSÃO HORIZONTAL: a promoção do servidor de uma classe para outra, dentro de um mesmo grupo ocupacional, referente à escolaridade, formação acadêmica e titulação;

VIII – CARREIRA: a organização estruturada de um grupo ocupacional que define a evolução funcional do servidor, bem como as classes e faixas de vencimento correspondente;

IX – VENCIMENTO: a retribuição básica devida a um ocupante de um cargo;

X – REMUNERAÇÃO: é a soma do vencimento do cargo acrescido das demais vantagens financeiras.

XI – MATRIZ SALARIAL: é estruturada em faixas e classes, de acordo com os grupos ocupacionais.

TÍTULO II DA ESTRUTURAÇÃO DOS CARGOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA

CAPÍTULO I DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 7º. Os cargos públicos da administração direta do Município de Camaragibe compreendem os cargos de provimento efetivo ou em comissão.

Art. 8º. As funções de confiança serão exercidas exclusivamente por servidores de carreira ocupantes de cargo efetivo do município de Camaragibe.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO
EM: 04/04/2012

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.0004451

Art. 9º. Os cargos de provimento em comissão serão preenchidos com, pelo menos, 25% (vinte e cinco por cento) dos servidores do quadro efetivo (Art. 37, V, CF/1988).

Art. 10. Os cargos públicos se organizam em grupos ocupacionais, com as respectivas classes, conforme a natureza específica e complexidade de suas atribuições e faixas, de acordo com o tempo de efetivo exercício.

Parágrafo Único: O quadro permanente de pessoal do município de Camaragibe divide-se em três grupos de cargos relacionados no anexo I:

I – Grupo Operacional de Serviços – GOF – Nível de Ensino Fundamental;

II – Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico – GOT – Nível de Ensino Médio/Curso Técnico de Nível Médio;

III – Grupo Ocupacional Superior – GOS – Nível de Ensino Superior/Curso Técnico de Nível Superior.

Art. 11. O Grupo Operacional de Serviços, que comporta atividades de execução material e apoio operacional, é composto pelos cargos efetivos de nível de Ensino Fundamental, organizados em especialidades, classes e faixas.

Art. 12. O Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico, que comporta atividades de execução de nível médio e médio técnico, em conformidade com métodos e habilidades específicas, é composto pelos cargos efetivos de nível médio, organizados em especialidades, classes e faixas.

Art. 13. O Grupo Ocupacional Superior, que comporta atividades com maior especialização e autonomia funcional, com abrangência de profissões regulamentadas e habilitações técnico-científicas diversas, é composto pelos cargos efetivos de nível superior, organizados em especialidades, classes e faixas.

Art. 14. Ficam organizados no PCCV da Prefeitura do Município de Camaragibe, os cargos de provimento efetivo constantes do anexo I, que faz parte desta lei.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



Art. 15. A identificação funcional do servidor fica estabelecida da seguinte forma:

- I – Sigla do grupo;
- II – Código do cargo;
- III – Classe no grupo;
- IV – Faixa salarial.

CAPÍTULO II DO INGRESSO NOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 16. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á na faixa inicial do cargo no qual foi nomeado, exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos das legislações federal, estadual e municipal, cabendo ao poder público municipal definir a conveniência e a oportunidade de realização de concursos públicos, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo da lotação global correspondente e a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único: O servidor ingressará no serviço público municipal de Camaragibe na faixa inicial da classe correspondente a sua escolaridade, qualificação profissional e/ou titulação, dentro de seu grupo ocupacional.

Art. 17. Para o ingresso nos grupos previstos no artigo 10 desta lei são exigidos além da formação escolar ou acadêmica pertinente, definidos em lei, regulamento e edital de concurso com os seguintes requisitos:

I – Para o Grupo Operacional de Serviços, ensino fundamental completo.

II – Para o Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico, certificado de conclusão de ensino médio e/ou técnico, com apresentação de registro do órgão regulamentador da profissão, se houver;

III – Para o Grupo Ocupacional Superior, certificado de conclusão de ensino superior/certificado de curso técnico superior, com



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.0004451

apresentação de registro do órgão regulamentador da profissão, se houver.

Art. 18. Nos concursos para os cargos previstos nesta lei serão reservadas o mínimo de 3% (três por cento) das vagas disponíveis para o provimento por pessoas portadoras de necessidades especiais, devendo-se considerar a compatibilidade entre as atribuições dos cargos e as deficiências de que são portadoras.

Art. 19. As atribuições pertinentes aos cargos do Grupo Operacional de Serviços, Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico e Grupo Ocupacional Superior e suas respectivas especialidades, que ainda não estejam definidos em lei, poderão, observados os ditames desta lei, ser especificadas por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 20. Com a finalidade de instituir oportunidade de desenvolvimento funcional, propiciando ao servidor uma perspectiva de contínuo crescimento profissional, os cargos de carreira do Grupo Operacional de Serviços, Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico e Grupo Ocupacional Superior, estruturam-se em classes e faixas, conforme definidos nesta lei.

CAPÍTULO III DA IMPLANTAÇÃO DO ENQUADRAMENTO

Art. 21. Os cargos de provimento efetivo da administração direta do Município de Camaragibe, ocupados ou vagos, ficam organizados dentro dos grupos: Grupo Operacional de Serviços, Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico e Grupo Ocupacional Superior, conforme o anexo I.

Art. 22. A implantação do plano previsto nesta lei, com enquadramento dos atuais servidores, será feita por ato do Chefe do Poder Executivo, em três etapas:

I – Primeira etapa: Enquadramento por tempo de serviço;

II – Segunda etapa: Enquadramento por escolaridade, formação acadêmica e/ou titulação.

Art. 23. Na primeira etapa, o enquadramento por tempo de serviço ocorrerá em fevereiro de 2013, localizando o servidor na faixa correspondente ao tempo de serviço prestado ao município de Camaragibe.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



§ 1º. Para efeito do disposto no caput deste artigo, serão computados os anos completos de serviços prestados no município.

§ 2º. Não havendo coincidência de vencimentos, o servidor ocupará a faixa imediatamente superior dentro do seu grupo ocupacional.

§ 3º. Na impossibilidade de encontrar nas faixas existentes da matriz salarial do seu grupo ocupacional valor equivalente ao vencimento percebido pelo servidor, este ocupará a última faixa de vencimento do seu grupo e terá direito à diferença, a título de complemento residual de vencimento base.

§ 4º. A realização do enquadramento previsto neste artigo será de responsabilidade da Secretaria de Administração do município.

Art. 24. Na segunda etapa, o enquadramento por escolaridade, formação acadêmica e/ou titulação ocorrerá seis meses após o enquadramento por tempo de serviço, localizando o servidor na classe correspondente a sua escolaridade, formação acadêmica e/ou titulação.

§ 1º. O servidor em estágio probatório será classificado na faixa e classe iniciais do seu grupo ocupacional.

§ 2º. A Comissão de Enquadramento será responsável pela análise da documentação referente à escolaridade e/ou titulação dos servidores e encaminhará relatório ao Chefe do Poder Executivo, 30 (trinta) dias antes do prazo previsto nesta lei para o enquadramento por escolaridade e/ou titulação.

§ 3º. A comissão de enquadramento analisará a documentação de escolaridade e/ou titulação concluída até a data de publicação da presente lei.

§ 4º. O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será até o final do enquadramento dos servidores na classe correspondente à escolaridade e titulação.

Art. 25. A comissão de enquadramento a que se refere o art. 24, § 2º, será designada, através de portaria elaborada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, e será constituída por 7 (sete) membros, sendo presidida pelo Secretário Municipal de Administração e da qual farão parte também um membro da Procuradoria Geral do Município, um representante da área de Recursos Humanos, e 4 (quatro) representantes do Sindicato dos Servidores Municipais de Camaragibe.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

Leonardo Lima
Assistente do Gabinete
Mat. 4.000.445

PUBLICADO
EM 04/04/2012

§ 1º. Caberá à Comissão de Enquadramento elaborar proposta de enquadramento e encaminhá-la através de relatório ao Prefeito Municipal de Camaragibe.

Art. 26. Do enquadramento não poderá resultar redução de vencimento base, ressalvadas as hipóteses previstas no art. 37, inciso XI da Constituição Federal.

Parágrafo Único: No ato do enquadramento ficam asseguradas as demais verbas percebidas pelos servidores e concedidas em virtude de Lei ou decreto, inerentes à função e/ou local de trabalho.

Art. 27. O servidor que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei poderá solicitar, através de requerimento, revisão do mesmo, devidamente fundamentada e protocolada.

§ 1º. A Secretaria de administração do município deverá responder as solicitações dos servidores no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

§ 2º. Sendo o pedido deferido, deverá ser enquadrado retroativamente à data do protocolo.

Art. 28. O enquadramento previsto no artigo 22 desta lei deverá observar os requisitos do cargo de carreira, o tempo de serviço e formação acadêmica.

§ 1º. O Grupo Operacional de Serviços está dividido em três classes, definidas a seguir:

I – Grupo Operacional de Serviços – Classe A – Ensino Fundamental completo;

II – Grupo Operacional de Serviços – Classe B – Ensino Médio/Técnico;

III – Grupo Operacional Operacional – Classe C – Nível Superior;

§ 2º. O Grupo Operacional Médio e/ou Técnico está dividido em quatro classes, definidas a seguir:

I – Grupo Operacional Médio e/ou Técnico – Classe A – Ensino Médio completo;



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO

EM, 04/04/2010

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.000.451

II – Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico – Classe B – Ensino Médio com habilitação profissionalizante /técnico;

III – Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico – Classe C – Curso Superior de Graduação;

IV – Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico – Classe D – Curso Superior de Graduação acrescido de especialização;

§ 3º. O Grupo Ocupacional Superior está dividido em quatro classes, definidas a seguir:

I – Grupo Ocupacional Superior – Classe A- Curso Superior de Graduação;

II – Grupo Ocupacional Superior – Classe B – Curso Superior de Graduação acrescido de especialização.

III – Grupo Ocupacional Superior – Classe C – Curso superior de Graduação mais titulação de Mestrado,

IV – Grupo Ocupacional Superior – Classe D – Curso Superior de Graduação mais titulação de Doutorado.

§ 4º. Os servidores de cargo do Grupo Operacional de Serviços que, na data de publicação desta Lei, não tiverem o Ensino Fundamental completo, serão enquadrados na classe A de seu grupo.

§ 5º. As titulações acadêmicas, previstas neste artigo deverão observar os requisitos, previsto na legislação dos sistemas federal e estadual de ensino.

TÍTULO III DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO

CAPÍTULO I DAS FORMAS DE PROGRESSÃO

Art. 29. O desenvolvimento funcional dos servidores nas carreiras que trata esta lei dar-se-á mediante progressão vertical e progressão horizontal.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



Parágrafo Único: A progressão vertical dar-se-á por tempo de serviço.

Art. 30. A progressão vertical por tempo de serviço é a movimentação automática do servidor de uma faixa para a seguinte, dentro da mesma classe, a cada dois anos de efetivo exercício, obedecendo ao período probatório de 03 (três) anos para a primeira progressão vertical, independentemente de quaisquer outras progressões.

Art. 31. A progressão horizontal é a movimentação do servidor de uma classe para a outra, observado o interstício de 02 (dois) e dependerá de obtenção de nova titulação escolar ou acadêmica, retroativo a data do requerimento.

§ 1º. A progressão horizontal no Grupo Operacional de Serviços, integrado por agentes operacionais de serviços, fica condicionada à obtenção de nova titulação escolar ou acadêmica.

§ 2º. A progressão horizontal no Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico, integrado por agentes médios de serviços, fica condicionada à obtenção de titulação técnica ou acadêmica.

§ 3º. A Progressão horizontal no Grupo Ocupacional Superior, integrado por agente superior de serviços, fica condicionada à obtenção de titulação em curso de especialização, mestrado ou doutorado promovido por instituição de ensino superior devidamente credenciada e oficialmente reconhecido.

§ 4º. A progressão horizontal não impedirá que o servidor progrida verticalmente por tempo de serviço.

§ 5º. As titulações escolares, profissionalizantes e acadêmicas previstas neste artigo deverão observar, conforme o caso, os requisitos previstos na legislação dos sistemas Municipal, Estadual e Federal de ensino.

Art. 32. O desenvolvimento funcional do servidor dependerá cumulativamente do cumprimento de interstício mínimo em cada faixa e, no caso das progressões horizontais, do atendimento dos requisitos de escolaridades, formação acadêmica e/ou titulação fixados em conformidade com esta lei.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 410004451

EM 04/04/2019

Art. 33. Não será concedida progressão funcional ao servidor durante o estágio probatório, considerando que o mesmo ingressará no serviço público municipal na classe correspondente a sua escolaridade e/ou titulação, dentro do seu grupo ocupacional.

CAPITULO II DAS CONCESSÕES PARA FINS DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 34. A qualificação profissional é o conjunto de procedimentos que buscam proporcionar aos servidores a atualização e ampliação de conhecimentos, visando seu desenvolvimento pessoal e a melhoria da qualidade do serviço público, contemplando o aperfeiçoamento técnico profissional e a formação para a cidadania e o perfeito atendimento ao usuário.

Art. 35. A qualificação profissional em nível de aperfeiçoamento será desenvolvida através de cursos, congressos, seminários, encontros, simpósios, palestras, fórum de debates, semanas de estudos e outros similares afins às atribuições desempenhadas.

Art. 36. A qualificação profissional em nível de pós-graduação será possibilitada a critério da Administração Pública, através da redução de carga horária de trabalho.

§ 1º. Será concedido ao servidor afastamento para elaboração de trabalho monográfico em curso de especialização em sua área de atuação.

§ 2º. Será concedido ao servidor afastamento integral para curso de mestrado ou doutorado em sua área de atuação, desde que reconhecido pelo MEC.

§ 3º. Não será concedido afastamento com vencimentos para o servidor em estágio probatório.

§ 4º. O servidor afastado com vencimentos para participar de cursos reconhecidos pelo Poder Público fica obrigado, quando da sua conclusão, a permanecer em exercício público municipal por período equivalente ao tempo concedido para o afastamento.



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.0004451

TÍTULO IV DA MATRIZ SALARIAL

Art. 37. A matriz salarial dos cargos definidos nesta lei é estruturada em faixas e classe, de acordo com os grupos ocupacionais.

Parágrafo Único: A matriz salarial dos cargos é a constante no anexo II.

CAPITULO I DAS FAIXAS E CLASSES.

Art. 38. As faixas são as divisões da estrutura do grupo ocupacional no sentido vertical.

Parágrafo único: Cada classe possui 15 (quinze) faixas, com intervalo de dois anos de uma faixa para outra.

Art. 39. A classe corresponde à escolaridade e/ou titulação, sendo que as classes de cada grupo operacional estão relacionadas no Anexo II da presente lei.

Art. 40. Os valores das faixas e das classes serão atualizados em consonância com a política remuneratória adotada para os servidores públicos municipais, respeitando-se a natureza, a complexidade e a especificidade das atribuições de cada cargo.

Art. 41. O Piso Salarial dos servidores municipais de Camaragibe será fixado anualmente, através de lei.

§ 1º. O reajuste do Piso Salarial dos servidores municipais de Camaragibe impactará em todas as matrizes salariais.

Art. 42. Fica estabelecido o percentual de 3% (três por cento) entre as faixas salariais.

Art. 43. Ficam estabelecidos os seguintes percentuais para:

I – Classe B – 15% (quinze por cento)

II – Classe C – 10% (dez por cento)

III – Classe D – 5% (cinco por cento)



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE



TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 44. A carga horária de carreira desta lei será de acordo com o edital de concurso de seu cargo até 30 (trinta) horas semanais.

Art. 45. Está garantida a data base no mês de março para recompor as perdas salariais.

Art. 46. Esta lei abrange os servidores efetivos, ocupantes dos cargos previstos e disciplinados nesta lei.

Art. 47. As disposições da presente lei não se aplicam aos ocupantes do quadro de Magistério Público Municipal, bem como ao quadro de Guardas Municipais e aos servidores da Coordenadoria Geral de Tributos e Rendas Municipais, conforme planos de carreiras específicos.

Art. 48. As despesas decorrentes da aplicação da presente lei correrão por conta dos recursos orçamentários e créditos próprios consignados para despesa com pessoal.

Art. 49. A denominação dos cargos pertence a um quadro aberto e poderá ser alterado ou ampliado à medida que se fizer necessário para atender a dinâmica de atualização e aperfeiçoamento dos serviços e do quadro funcional.

Art. 50. O Plano de Cargos, Carreira e Vencimento, ora instituído, deverá ser revisto a cada 02 (dois) anos, a partir da vigência desta lei.

Art. 51. Os casos omissos serão resolvidos pela comissão de enquadramento.

Art. 52. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 53. Revogam-se as disposições em contrário.

Camaragibe, 04 de abril de 2012.


João Ribeiro de Lemos
Prefeito



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO

EM. 04/04/2012

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.0004451

ANEXO I DA LEI Nº 505/2012

GRUPOS OCUPACIONAIS

GRUPO OPERACIONAL DE SERVIÇOS – GOF

AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE
AGENTE DE APREENSÃO
AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS
AGENTE DE PROTEÇÃO AMBIENTAL
AUXILIAR DE ELETRICISTA
AUXILIAR DE MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO
AUXILIAR DE SERVIÇOS FUNERÁRIOS
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS
MERENDEIRO
MOTOCICILISTA
MOTORISTA

GRUPO OCUPACIONAL MÉDIO E/OU TÉCNICO - GOT

AUXILIAR DE ADMINISTRAÇÃO
AUXILIAR DE ENFERMAGEM
AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL
FISCAL DE OBRAS
FISCAL DE OBRAS PARTICULARES E CONTROLE URBANO
FISCAL DE PROTEÇÃO AMBIENTAL
TÉCNICO DE ESTRADAS
TÉCNICO DE NÍVEL MÉDIO
TÉCNICO DE RAIO X
TÉCNICO DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA
TÉCNICO EM CONTABILIDADE
TÉCNICO EM EDIFICAÇÃO
TÉCNICO EM ELETRÔNICA
TÉCNICO EM ENFERMAGEM
TÉCNICO EM LABORATÓRIO
TÉCNICO DE PRÓTESE DENTÁRIA

GRUPO OCUPACIONAL SUPERIOR – GOS

ARQUITETO
ASSESSOR JURÍDICO
ASSISTENTE SOCIAL



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO

EM, 04/04/2012

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete

II – da antiguidade: O período de tempo de um ano ao longo do qual serão apuradas as informações relativas ao cumprimento dos requisitos estabelecidos para o desenvolvimento funcional fundamentado na antiguidade e para a concessão da progressão funcional ou da promoção funcional.

Parágrafo único. Os períodos base de apuração definidos para a antiguidade e o merecimento são independentes, podendo correr paralelamente para efeito de aferição e concessão de direitos, no que se refere ao desenvolvimento funcional do servidor do Grupo Ocupacional Tributário.

Art. 16. O desenvolvimento funcional do servidor fica, qualquer que seja sua modalidade, condicionado ao cumprimento, cumulativo, das disposições estabelecidas nesta Lei, e dos seguintes requisitos:

I - esteja em efetivo exercício de suas funções ou em exercício nos cargos ou atividades previstas no art. 25, desta Lei, para os Auditores Fiscais de Tributos Municipais, ou art. 31, desta Lei, para Procurador Fiscal do Município, Analista de Tributos Municipais, Técnico de Tributos Municipais e Auxiliar de Tributos Municipais;

II - não ter sofrido pena disciplinar durante o período base de apuração;

III – não tenha, durante o período base de apuração, registrado mais de 10 (dez) faltas, consecutivas ou não, não justificadas, em cada ano de apuração, conforme a modalidade de desenvolvimento funcional a que o servidor tenha direito.

IV – não esteja em licença para tratar de interesse particular ou afastado, a qualquer título, sem ônus para os cofres públicos.

§ 1º - Para efeito do que estabelece o inciso I deste artigo, com referência ao desenvolvimento funcional do servidor e a concessão da promoção funcional ou da progressão funcional, são considerados como efetivo exercício, os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - licença:

a) à gestante, à adotante e licença-paternidade;

b) para tratamento da própria saúde ou em pessoa da família;



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

ANEXO II DA LEI Nº 505/2012

MATRIZ SALARIAL

Grupo Ocupacional Superior – GOS

Anos de serviços	Faixas salariais (com intervalos de 3%)	CLASSES			
		Classe A Ensino Superior Completo	Classe B Ensino Superior Completo com Especialização (15%)	Classe C Ensino Superior Completo com Mestrado (10%)	CLASSE D Ensino Superior Completo com Doutorado (5%)
0 ano	1	1313,72	1510,77	1661,84	1744,93
3 anos	2	1353,13	1556,09	1711,69	1797,27
5 anos	3	1393,73	1602,78	1763,05	1851,20
7 anos	4	1435,54	1650,87	1815,95	1906,74
9 anos	5	1478,60	1700,39	1870,42	1963,94
11 anos	6	1522,96	1751,40	1926,54	2022,86
13 anos	7	1568,65	1803,94	1984,33	2083,54
15 anos	8	1615,71	1858,06	2043,86	2146,05
17 anos	9	1664,18	1913,80	2005,18	2210,43
19 anos	10	1714,11	1971,22	2168,34	2276,75
21 anos	11	1765,53	2030,36	2233,39	2345,05
23 anos	12	1818,50	2091,27	2300,39	2415,40
25 anos	13	1873,05	2154,00	2369,40	2487,87
27 anos	14	1929,24	2118,62	2440,48	2562,50
29 anos	15	1987,12	2285,18	2513,69	2639,37

PUBLICADO

EM. 04/04/2012

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.000.452



PREFEITURA DE
CAMARAGIBE

PUBLICADO
EM 04/04/2012

ANEXO II DA LEI Nº 505/2012
MATRIZ SALARIAL
Grupo Operacional de Serviços – GOF

Leonardo Lima
Assistente de Gabinete
Mat. 4.0004451

Anos de serviço	Faixas salariais (com intervalos de 3%)	CLASSES		
		Classe A Ensino Fundamental Completo	Classe B Ensino Médio Completo (15%)	Classe C Ensino Médio Completo com Curso Técnico (10%)
0 ano	01	622,00	715,30	786,83
3 anos	02	640,66	736,76	810,43
5 anos	03	659,88	758,86	834,74
7 anos	04	679,68	781,63	859,79
9 anos	05	700,07	805,08	885,58
11 anos	06	721,07	829,23	912,15
13 anos	07	742,70	854,10	939,51
15 anos	08	764,98	879,72	967,69
17 anos	09	787,93	905,08	995,58
19 anos	10	811,57	933,30	1026,63
21 anos	11	835,92	961,30	1057,43
23 anos	12	860,99	990,13	1089,14
25 anos	13	886,82	1019,84	1121,82
27 anos	14	913,43	1050,44	1155,48
29 anos	15	940,83	1081,95	1190,14

MATRIZ SALARIAL
Grupo Ocupacional Médio e/ou Técnico – GOT

Anos de serviço	Faixas salariais (com intervalos de 3%)	CLASSES			
		Classe A Ensino Médio Completo	Classe B Ensino Médio Completo com Curso Técnico (15%)	Classe C Ensino Superior Completo (10%)	CLASSE D Ensino Superior Completo com Especialização (5%)
0 ano	01	637,38	732,98	806,27	846,58
3 anos	02	656,50	754,97	830,46	871,98
5 anos	03	676,20	777,67	855,39	898,16
7 anos	04	696,48	800,95	881,04	925,09
9 anos	05	717,18	824,98	907,47	952,84
11 anos	06	738,90	849,73	934,70	981,43
13 anos	07	761,07	875,23	962,75	1010,88
15 anos	08	783,90	901,48	991,62	1041,20
17 anos	09	807,41	928,52	1021,37	1072,43
19 anos	10	831,64	956,38	1052,01	1104,61
21 anos	11	856,59	985,07	1083,57	1137,74
23 anos	12	882,28	1014,62	1116,08	1171,88
25 anos	13	908,75	1045,06	1149,56	1207,03
27 anos	14	936,01	1076,41	1184,05	1242,25
29 anos	15	964,05	1108,70	1219,57	1280,54