

## L E I N° 2.706/2015

### **DÁ NOVA REDAÇÃO A LEI MUNICIPAL N° 1.921/2007 QUE DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VALORIZAÇÃO DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DE SÃO MIGUEL DO IGUAÇU E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**Art. 1º** Esta Lei dá nova redação ao Plano de Cargos, Carreiras e Valorização dos Servidores Públicos Municipais da Administração Pública Direta de São Miguel do Iguaçu, pertencentes ao Regime Estatutário, excetuando os servidores do quadro do magistério, que terão Lei (Plano de Carreiras) própria.

**Art. 2º** Para efeito desta lei define-se:

- I. **cargo:** o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições inerentes a um grupo, com denominação própria, número certo de vagas e remuneração pelo poder público, nos termos da presente lei.
- II. **vaga:** cada posto de trabalho, ocupado ou não, inerente a um cargo;
- III. **requisitos:** as condições mínimas exigidas para o exercício do cargo;
- IV. **carga horária:** o número de horas semanais que o ocupante permanecerá na execução das tarefas afetas ao cargo.
- V. **níveis:** cada linha da Tabela de Salários designadas pelos números romanos I e II em cada cargo;
- VI. **referência de vencimento:** cada coluna dos níveis das Tabelas de Salários, designados pelos números 1 a 20;
- VII. **vencimento/remuneração:** a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, reajustado periodicamente de acordo com a lei.

### **I - DA ESTRUTURA DE CARGOS**

**Art. 3º** Objetivando a similaridade, todos os cargos criados ou que futuramente sejam criados devem ser distribuídos de acordo com os seguintes grupos ocupacionais:

**I - GRUPO OCUPACIONAL OPERACIONAL – GOO (FUNDAMENTAL INCOMPLETO):** abriga os cargos que não exigem formação profissional específica, compreendendo atividades e serviços operacionais, incluindo-se ocupações qualificadas e/ou semi-qualificada, caracterizadas pela experiência e conhecimentos teóricos e práticos inerentes a cada função.

**II – GEM (GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL MÉDIO):** abriga os cargos que exigem formação mínima de nível médio.

**III – GSU (GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR):** abriga os cargos que exigem formação mínima de nível superior.

**Art. 4º** Os cargos e respectivos níveis funcionais, requisitos, carga horária, referência de vencimentos e número de vagas de cada um dos grupos ocupacionais que constituem este plano e são os constantes da “Estrutura de Cargos” anexos I e II, que integram a presente Lei, sendo:

**ANEXO I – A, B e C** - Estrutura de Cargos, Vagas e Carga Horária;  
**ANEXO II - A, B e C** - Tabela de Salários;

**Art. 5º** O Poder Executivo revisará o “MANUAL DE ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS DO MUNICÍPIO SÃO MIGUEL DO IGUAÇU”, no prazo máximo de 120 (cento e vinte) dias a partir da implantação desta lei.

**Parágrafo único.** Da descrição constará:

- a) o grupo ocupacional;
- b) a denominação do cargo;
- c) a descrição das funções, tarefas ou atribuições;
- d) a carga horária;
- e) os requisitos.

## **II - DO PLANO DE VENCIMENTOS**

**Art. 6º** Considerar-se-á como vencimento inicial (piso salarial) aquele constante na primeira referência do primeiro nível da Tabela de Salários, e nunca poderá ser menor que o estabelecido pela Legislação Federal sobre o Salário Mínimo.

**Art. 7º** Considerar-se-á vencimento base aquele especificado na referência e nível correspondente à aplicação de todas as promoções e enquadramentos.

**Parágrafo único.** O servidor perceberá até o fim do seu estágio probatório, como vencimento base, o valor correspondente à primeira referência salarial do primeiro nível da Tabela de Salários, Anexo II.

## **III – DAS VANTAGENS**

**Art. 8º** Além do vencimento, o servidor efetivo poderá ser designado para exercer FUNÇÃO GRATIFICADA, em cargos constantes da Tabela de Cargos Comissionados da Lei de Estrutura Organizacional e Administrativa, ou outras funções que sejam necessárias.

**§ 1º** São consideradas funções gratificadas para efeito deste artigo:

- a) Secretário Municipal
- b) Direção,
- c) Chefia,
- d) Assessoramento e/ou Coordenação

**§ 2º** – O número de funções gratificadas, que não constam na Tabela de Cargos Comissionados, não poderão ultrapassar o limite de 20% (vinte por cento) dos cargos existentes na referida tabela.

**§ 3º** A gratificação de função de que trata o caput deste artigo, será no valor máximo de 50% (cinquenta por cento) sobre o vencimento base do servidor.

**§ 4º** A gratificação de função não se incorpora ao vencimento.

**Art. 9º** No ato da designação constará, obrigatoriamente, a função a ser desempenhada, o percentual da gratificação e a lotação.

**Art. 10** O Poder Executivo, dentro dos limites estabelecidos para gratificação de função, poderá atribuir percentagens diferenciadas em decorrência do nível de responsabilidade, complexidade, volume de recursos humanos e materiais afeto a função gratificada.

#### **IV - DO PLANO DE CARREIRA**

**Art. 11** Considera-se Plano de Carreira a oportunidade de crescimento e desenvolvimento funcional proporcionada ao servidor efetivo estável do quadro geral através das Promoções Horizontal e Vertical.

**Art. 12** É proibido conceder a promoção horizontal aos que, durante o período de dois anos relativos à promoção:

- I. Tiver sido punido com pena de Suspensão.
- II. Tiver mais de 06 (seis) faltas não justificadas, consecutivas ou alternadas.
- III. Contar com mais de 30 (trinta) dias de licença não remunerada.
- IV. Tiver obtido NGD. inferior a 70 (setenta).

**§ 1º** A proibição à promoção horizontal aplica-se também aos que permanecerem mais de 50% (cinquenta por cento) do tempo estabelecido no caput deste artigo em reescalonamento de função por decisão médica ou em licença para tratamento de saúde, exceto se decorrente de acidente do trabalho ou doença profissional.

**§ 2º** É assegurado a promoção horizontal ao servidor afastado temporariamente do cargo efetivo para o exercício de cargo em comissão, mandato eletivo e/ou cedidos em cumprimento a convênios firmados e de conveniência do Município, sendo apenas avanço de uma referência salarial horizontal a cada 02 (dois) anos, mesmo não sendo avaliado seu desempenho.

#### **V – DA PROMOÇÃO HORIZONTAL**

**Art. 13** Define-se por Promoção Horizontal o avanço de uma ou mais referências dentro do mesmo nível.

**Art. 14** A Promoção Horizontal será concedida no fim do estágio probatório, em caso de aprovação do servidor e, depois, a cada dois anos ao servidor estável, e de acordo com os seguintes critérios:

**I** – Avanço de uma referência salarial ao servidor que obtiver Nota Global de Desempenho (NGD) igual ou superior a 70 (setenta) no período da avaliação de desempenho (considerando os três anos de estágio probatório como único período)

**II** – Avanço de uma referência salarial ao servidor que comprovar participação em cursos de capacitação profissional direcionado a sua área de atuação e devidamente registrado no prontuário funcional, sendo cada certificado com carga horária de, no mínimo, 4 (quatro) horas), e somados:

- a) Grupo GOO:** mínimo de 30 (trinta) horas;
- b) Grupo GEM:** mínimo de 100 (cem) horas;
- c) Grupo GSU:** mínimo de 150 (cento e cinquenta) horas;

**III** – Ao servidor que concluir, após o ingresso no cargo, escolaridade superior à exigida para o seu cargo, conceder-se-á o avanço de 3 (três) referências salariais e uma única vez para cada grau escolar, limitando-se a 9 (nove) referências salariais.

**Parágrafo único.** Fica assegurado ao servidor que alcançar a 20ª (vigésima) referência salarial, o avanço correspondente a 1 (uma) referência salarial (2% sobre a referência anterior) a cada 2 (dois) anos de efetivo exercício até o seu desligamento do serviço público, desde que aprovado na Avaliação de Desempenho com NGD igual ou superior a 70.

**Art 15.** cinquenta por cento (50%) da carga horária de capacitação será oferecida pela administração municipal, conforme disponibilidade financeira, e 50% (cinquenta por cento) será de responsabilidade do servidor.

## **VI – DA PROMOÇÃO VERTICAL**

**Art. 16** Fica assegurado o avanço do nível I para o nível II, os servidores estáveis que alcançarem 600 (seiscentos) pontos somados de acordo com a tabela abaixo:

<b>FATOR A CONSEGUIR</b>	<b>PONTOS</b>
Tempo de serviço no cargo Não serão somados os períodos de afastamento por: - Licença não remunerada; - Suspensão, após processo administrativo	100 (cem) pontos por ano
Conclusão, após o ingresso no cargo, de grau escolar superior ao exigido para o seu cargo.	100 (cem) pontos cada.

**§ 1º** A concessão da promoção se dará ao servidor que protocolar o requerimento e comprovar sua habilitação conforme caput, seguindo os seguintes critérios:

- I. Promoção no mesmo mês ao servidor que protocolar e apresentar os documentos comprobatórios até o 15º dia do mês;
- II. Promoção no mês seguinte ao servidor que protocolar e apresentar os documentos comprobatórios a partir do 16º dia do mês.

**§ 2º** O enquadramento no novo nível se dará na mesma referência salarial que vinha recebendo no nível anterior que se encontrava.

## **VII - DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

**Art. 17** Fica instituído o sistema de avaliação de desempenho como instrumento da política de desenvolvimento de Recursos Humanos.

**Art. 18** No sistema de Avaliação de Desempenho - AVD, serão considerados os seguintes fatores:

- I. responsabilidade com o patrimônio público;
- II. interesse e cooperação no trabalho;
- III. relacionamento humano no trabalho;
- IV. iniciativa e criatividade;
- V. auto desenvolvimento;
- VI. ética profissional;
- VII. quantidade do trabalho;
- VIII. qualidade do trabalho;

**Parágrafo Único** - O resultado final da avaliação será definido pela Nota Global de Desempenho NGD, calculada em função da média ponderada da pontuação atribuída a cada um dos fatores de avaliação citados neste artigo, considerando a escala de 0 a 100%.

**Art. 19** Considerar-se-á como período de avaliação de desempenho cada dois anos aos servidor já estável ou os três anos de estágio probatório.

**Art. 20** O processo de avaliação de desempenho deverá ser concluído até 60 (sessenta) dias subsequente ao término do período definido no artigo anterior.

**Art. 21** Se houver mudança de função durante o período de avaliação, o servidor será avaliado na função em que o mesmo permanecer por maior tempo.

**Art. 22** Compete a uma comissão formada no mínimo por 03 (três) servidores efetivos, com a participação do superior imediato a responsabilidade pela avaliação de

desempenho dos servidores sob sua jurisdição, dentro dos prazos definidos nesta Lei, sob coordenação e orientação do Departamento de Recursos Humanos.

**Art. 23** O servidor que obtiver NGD inferior a 60 (sessenta) será considerado com insuficiência de desempenho, devendo participar obrigatoriamente do programa de recuperação, que estabelecerá os objetivos e metas para correção no período seguinte de avaliação.

**§ 1º** A realização do Programa de Recuperação de Desempenho de que trata o caput deste artigo, será realizado anualmente sob responsabilidade do Departamento de lotação do servidor, de acordo com relatório circunstanciado, constando as deficiências e dificuldades do servidor.

**§ 2º** Enquanto o servidor estiver sob a realização do Programa de Recuperação de Desempenho está impedido de transferência de local de lotação.

**Art. 24** O Poder Executivo regulamentará o sistema de avaliação de desempenho a que se refere este Capítulo, definindo os critérios de pontuação e grau de importância de cada fator.

**Art. 25** Fica instituída a COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD, que terá a competência de:

I. Analisar e julgar as avaliações de desempenho que requeiram revisão, em grau único de recurso, ratificando ou retificando os resultados.

II. Emitir parecer pela aprovação ou não do servidor no estágio probatório, com fundamento nas informações constantes no processo de avaliação de desempenho, em cumprimento ao disposto no art. 41 da Constituição Federal.

III. Atuar nos processos de dispensa por insuficiência de desempenho, seja durante o estágio probatório ou após ter adquirido a estabilidade.

**Parágrafo único.** Os membros da CAD, poderão convocar os servidores avaliados, para ratificar e/ou retificar avaliações, desde que necessário para conclusão de processos e/ou efetivação após o mérito do estágio probatório dos servidores.

**Art. 26** A Comissão de Avaliação de Desempenho será composta de 05 (cinco) membros titulares e 05 (cinco) membros suplentes, com mandato de 02 (dois) anos, podendo ser renovado por igual período, indicados pelos seus pares e nomeados pelo Prefeito Municipal, sendo:

- a) Um membro representante do Departamento Jurídico, com formação em Direito;
- b) Dois membros representantes do Poder Executivo, sendo um membro estável do quadro efetivo representando os servidores e outro membro estável do quadro efetivado do Departamento de Recursos Humanos.

c) Dois membros representantes da categoria e/ou do Sindicato dos Servidores Públicos do Município de São Miguel do Iguazu eleitos em assembleia geral, sendo indicados através de cópia da ata que o elegeu.

§ 1º A indicação dos membros suplentes obedecerá aos critérios descrito no caput deste artigo.

§ 2º O Presidente será eleito dentre os membros da Comissão.

§ 3º Será obrigatória a presença de no mínimo 03 (três) membros titulares em cada reunião.

§ 4º Ficam definidos os seguintes prazos para interposição de recurso junto à Comissão de Avaliação de Desempenho:

- a) 05 dias úteis para revisão do processo de avaliação por iniciativa do servidor, a contar da ciência do processo.
- b) 15 dias úteis para revisão do processo de avaliação por iniciativa do Departamento de Recursos Humanos, a contar da data do recebimento da avaliação.

§ 5º Fica estipulado o prazo máximo de 15 (quinze) dias úteis a contar do recebimento do processo de avaliação de desempenho para a apresentação das conclusões finais pela Comissão de Avaliação de Desempenho.

## **VIII - DO ESTÁGIO PROBATÓRIO**

**Art. 27** O servidor nomeado em caráter efetivo fica sujeito ao estágio probatório de 36 (trinta e seis) meses de efetivo exercício no cargo, durante o qual será avaliado o seu desempenho, de acordo com o disposto nos incisos seguintes:

I. A avaliação de desempenho será feita a cada 06 (seis) meses, considerando-se em cada avaliação os mesmos fatores estabelecidos no art. 17.

II. Será considerado com desempenho insuficiente o servidor que obtiver nota inferior a 60 (sessenta) no processo de avaliação, devendo seguir os procedimentos estabelecidos no art. 22.

III. Será considerado reprovado no estágio probatório o servidor que obtiver nota inferior a 50 (cinquenta) no processo de avaliação.

**Art. 28** Concluído o estágio probatório, em caso de aprovação, fica assegurado ao servidor a aplicação imediata das Promoções Horizontal e Vertical, sendo considerados os cursos realizados durante todo o período do estágio probatório, de acordo com os demais critérios estabelecidos no inciso II do art. 14.

## **IX - DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

**Art. 29** O enquadramento dos servidores neste plano de cargo, carreiras e valorização, não sofrerá qualquer alteração em relação ao já percebido atualmente, ou seja, com a aprovação desta Lei, todos permanecerão no mesmo nível e referência salarial já percebida, fazendo jus às promoções conforme os ditames da presente Lei.

## **X - DISPOSIÇÕES FINAIS**

**Art. 30** Entram em extinção por força desta Lei os seguintes cargos:

<b>CARGO</b>	<b>CARGA HORÁRIA SEMANAL</b>
ADVOGADO II	20 horas
ASSISTENTE SOCIAL II	20 horas
FONOAUDIÓLOGO	20 horas
PSICÓLOGO	20 horas
TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO	40 horas
OFICIAL DE FISCALIZAÇÃO	40 horas
TÉCNICO AGROPECUÁRIO	40 horas
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	40 horas

**Art. 31** - Ficam transformados os seguintes cargos:

<b>CARGOS ANTIGOS</b>	<b>CARGO TRANSFORMADO</b>
Agente Administrativo	Oficial Administrativo
Vigia	Guarda Patrimonial
Educador Infantil	Professor de Educação Infantil (Passa a compor a lei do Plano de Cargos do Magistério)

**Parágrafo único.** Por força de Dotação Orçamentária, a transformação de Agente Administrativo se dará a partir de 1º de janeiro de 2016 e os demais cargos a partir da publicação desta Lei.

**Art. 32** – Ficam extintos os seguintes cargos, do quadro estatutário:

Agente Administrativo
Agente de Saúde
Agente de Saúde de Endemias
Educador Infantil
Fisioterapeuta I – 20 horas
Vigia

**Parágrafo único.** A extinção de Agente Administrativo se dará a partir de 1º de janeiro de 2016 e os demais cargos a partir da publicação desta Lei.



**Art. 33** – Fica criado na tabela do Anexo I – C, o seguinte cargo:

CARGO ATUAL	REF.	PISO SALARIAL	TOTAL VAGAS	VAGAS OCUPADAS	VAGAS LIVRES	CARGA HORÁRIA SEMANAL
FISIOTERAPEUTA – I	L-I	3.613,03	2	0	2	40

**Art. 34** - Deverá ser instituída a Comissão de Gestão do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de São Miguel do Iguaçu com a finalidade de orientar sua operacionalização.

**Parágrafo Único.** A Comissão de Gestão deverá presidida pelo Dirigente Municipal e integrada por representantes das Secretarias de Administração, de Finanças e Planejamento e com igual número de representantes de servidores públicos e um representante do sindicato da categoria, sendo que quando necessário realizará a reformulação deste plano.

**Art. 35** Esta lei entra em vigor a partir da data de sua publicação.

**Art. 36** Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 1921/2007 e alterações posteriores.

São Miguel do Iguaçu, 1º dias do mês de setembro de 2015.

**Valdecir Simão Lago**  
Secretário de Administração

**Claudiomiro da Costa Dutra**  
Prefeito Municipal

**ANEXO I - A - DA LEI Nº 1921/2007**

Alterado pelas leis nºs 1995/2008, 2.259/2011, 2.350/2012, 2.454/2013, 2484/2013, 2546/15

**TABELA DE VAGAS E SALÁRIOS DO GRUPO GOO**

(Grupo Ocupacional Operacional – Ensino Fundamental)

CARGO ATUAL	SITUAÇÃO	REF. SAL.	PISO SAL.	T.V. *	V.O *	V.L. *	C.H.S. *
<b>AGENTE DE SAÚDE</b>	<b>Extinguir CLT</b>						
<b>AGENTE DE SAÚDE ENDEMIAS</b>	<b>-Extinguir CLT</b>						
AUX. SERV. GERAIS - I		C-I	788,00	200	57	143	40
BORRACHEIRO – I		D-I	1.313,84	2	1	1	40
CARPINTEIRO – I		E-I	1.313,84	2	1	1	40
COVEIRO – I			788,00	1	1	0	40
COZINHEIRA – I		F-I	788,00	50	21	29	40
ELETRICISTA PREDIAL – I		G-I	1.313,84	2	2	0	40
ELETRICISTA DE AUTOS E MÁQ. - I		H-I	1.313,84	2	1	1	40
ENCANADOR – I		I-I	1.313,84	2	0	2	40
<b>ESCRITURÁRIA – I</b>	<b>-EXTINÇÃO</b>	<b>K-I</b>	<b>1067,48</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>40</b>
GARI – I		L-I	788,00	25	2	23	40
JARDINEIRO – I		M-I	1.231,72	1	1	0	40
<b>LAVADOR – I</b>	<b>EXTINÇÃO</b>	<b>N-I</b>	<b>1.313,84</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>40</b>
<b>MARCENEIRO – I</b>	<b>EXTINÇÃO</b>	<b>P-I</b>	<b>1.806,52</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>40</b>
MECÂNICO – I		Q-I	1.806,52	6	3	3	40
MESTRE DE OBRAS – I		R-I	2.241,72	3	2	1	40
MOTORISTA – I		S-I	1.395,95	40	38	2	40
OPER. DE MÁQ. AGRICOLA - I		T-I	1.232,10	10	6	4	40
OPERADOR DE MÁQUINA - I		U-I	1.806,52	30	20	10	40
PADEIRO – I		V-I	1.149,61	2	0	2	40
PEDREIRO – I		W-I	1.313,84	10	2	8	40
GUARDA MUNICIPAL I		X-I	1.494,48	14	13	1	40
VIGIA – I		Y-I	788,00	50	32	18	40
<b>Guarda Patrimonial I</b>	<b>proposto</b>	Y-I	788,00	50	32	18	40
ZELADORA – I		Z-I	788,00	160	107	53	40

ANEXO I – B - DA LEI Nº 1921/2007

Alterado pelas leis nºs 1995/2008, 2.259/2011, 2.350/2012, 2.454/2013, 2484/2013, 2546/14

TABELA DE VAGAS E SALÁRIOS DO GRUPO GEM (Grupo Ocupacional de Nível Médio)

CARGO ATUAL	SITUAÇÃO	REF. SAL.	PISO SALARIAL	T.V. *	V.O. *	V.L. *	C.H.S. *
AGENDADOR DE SAÚDE - I			1.248,15	6	6	0	40
<b>AGENTE ADMINISTRATIVO – I</b>	<b>extinguir</b>	A-I	1.510,91	35	34	1	40
AGENTE DE DEFESA CIVIL I – I	Atual	B-I	1.494,48	8	8	0	40
AGENTE DE DEFESA CIVIL II - I	Atual	C-I	1.568,38	4	4	0	40
AGENTE DE SAÚDE (ZONOSSES E/OU ALIMENTOS)		D-I	1.248,15	5	0	5	40
ATENDENTE DE FARMÁCIA - I			1.248,15	3	3	0	40
ATENDENTE DE SAÚDE – I		E-I	821,16	20	3	17	40
AUX. DE DENTISTA – I	I	F-I	821,16	6	1	5	40
AUX. DE ENFERMAGEM – I	Extinção	G-I	1.478,06	5	5	0	40
DESENHISTA – I		H-I	2.052,87	2	1	1	40
DESIGNER – I		I-I	2.052,87	1	0	1	40
EDUCADOR (A) SOCIAL – I		AC-I	924,03	20	2	18	30
FISCAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA		AE-I	1.806,52	2	2	0	40
FISCAL DE POSTURA – I		AD-I	1.806,52	1	1	0	40
FISCAL DE TRANSP. COLETIVO – I		K-I	1.231,72	8	3	5	40
FISCAL TRIBUTÁRIO – I		L-I	1.806,52	3	3	0	40
OFICIAL ADMINISTRATIVO – I	atual	M-I	2.134,97	36	22	14	40
<b>OFICIAL ADMINISTRATIVO – I</b>	Proposto Incluídos os agentes Adm	M-I	2.134,97	71	56	15	40
OFICIAL DE CONTABILIDADE - I		N-I	2.134,97	4	2	2	40
<b>OFICIAL DE FINANÇAS – I</b>	<b>EXTINÇÃO</b>	O-I	2.134,97	2	1	1	40
<b>OFICIAL DE FISCALIZAÇÃO – I</b>	<b>EXTINÇÃO</b>	P-I	2.134,97	2	0	2	40
OFICIAL DE TRIBUTAÇÃO – I		Q-I	2.134,97	3	1	2	40
TÉCNICO DE FISCALIZAÇÃO – I		R-I	2.791,90	2	2	0	40
<b>RECEPCIONISTA – I</b>	<b>EXTINÇÃO</b>	S-I	1.149,6	1	1	0	40
TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA - I		U-I	2.791,90	2	1	1	40
TÉCNICO EM CONTABILIDADE - I		V-I	2.791,90	4	3	1	40
TÉCNICO EM INFORMÁTICA – I		W-I	1.970,75	6	2	4	40
TÉCNICO EM TURISMO – I		X-I	1.970,75	3	1	2	40
TÉCNICO HIG. DENTAL – I		Z-I	1.970,75	8	3	5	40
TÉCNICO EM ENFERMAGEM			1.510,30	40	25	15	40
TÉCNICO EM SEG. DO TRABALHO			1.970,75	1	0	1	40
TELEFONISTA – I		AA-I	1.067,49	6	4	2	40
TOPÓGRAFO – I		AF-I	2.791,90	1	0	1	40

**ANEXO I – C - DA LEI Nº 1921/2007**

**Alterado pelas leis nºs 1.995/2008, 2.259/2011, 2.350/2012, 2.454/2013, 2.484/2013, 2546/14**

**TABELA DE VAGAS E SALÁRIOS DO GRUPO GSU**

(Grupo Ocupacional de Nível Superior)

<b>CARGO ATUAL</b>	<b>REF. SAL.</b>	<b>PISO SAL.</b>	<b>T.V.</b>	<b>V.O</b>	<b>V.L.</b>	<b>C.H.S.</b>
ADVOGADO – I	A-I	3.613,03	2	1	1	40
<b>ADVOGADO II-I (extinção)</b>	<b>AA-I</b>	<b>2.408,68</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
ARQUITETO – I	B-I	3.613,03	1	1	0	40
ASSISTENTE SOCIAL – I	C-I	3.613,03	6	6	0	40
<b>ASSISTENTE SOCIAL – II-I (extinção)</b>	<b>AB-I</b>	<b>2.408,68</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>20</b>
BIBLIOTECÁRIO – I	D-I	3.284,57	2	1	1	40
FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO - I	E-I	3.613,03	3	2	1	40
CONTADOR – I	AC-I	3.613,03	2	1	1	40
CONTROLADOR ADM. INTERNO - I	F-I	3.613,03	1	1	0	40
DENTISTA I – I	G-I	3.613,03	8	0	8	20
DENTISTA II – I	H-I	7.226,06	8	0	8	40
ENFERMEIRO (A) – I	I-I	3.284,57	16	12	4	40
ENGENHEIRO AGRÔNOMO – I	J-I	3.613,03	2	2	0	40
ENGENHEIRO CIVIL – I	K-I	3.613,03	2	1	1	40
FISCAL DE OBRAS – I	AD-I	3.613,03	1	1	0	40
<b>FISIOTERAPEUTA – I (novo)</b>	<b>L-I</b>	<b>3.613,03</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>40</b>
<b>FONOAUDIÓLOGO – I (extinção)</b>	<b>M-I</b>	<b>1.806,52</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>20</b>
MÉDICO I – I	N-I	5.748,00	10	0	10	20
MÉDICO II – I	O-I	11.496,01	10	0	10	40
NUTRICIONISTA – I	P-I	3.613,03	3	3	0	40
<b>PSICÓLOGO – I (extinção)</b>	<b>Q-I</b>	<b>1.806,52</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
PSICÓLOGO – II		3.613,03	4	3	1	40
TECNÓLOGO AMBIENTAL - I	R-I	3.284,57	2	1	1	40
TÉCNICO ADMINISTRATIVO - I	T-I	3.284,57	4	3	1	40
TÉCNICO DESPORTIVO - I	Y-I	3.284,57	8	6	2	40
VETERINÁRIO – I	S-I	3.613,03	3	2	1	40

\*T.V – Total de Vagas

\*V.O – Vagas Ocupadas

\*V.L – Vagas Livres