



DIÁRIO OFICIAL

PREFEITURA MUNICIPAL DE GUARAI

Quinta-feira, 12 de Novembro de 2015

Ano I • Nº 52 • Prefeitura Municipal de Guarai/TO

SUMÁRIO

ATOS DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO

01

ATOS DO CHEFE DO PODER EXECUTIVO

LEI Nº 591/2015, DE 30 DE OUTUBRO DE 2015.

"Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Profissionais de Saúde do Município de Guarai, que Especifica e dá Outras Providências."

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Guarai, Estado do Tocantins, Aprovou e eu, Prefeito Municipal, no uso de minhas atribuições legais, SANCIONO a seguinte Lei:

CAPÍTULO I Disposições Preliminares

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos profissionais de saúde do município de GUARAI -TO, que passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º São alcançados por este PCCR, o profissional efetivo, o efetivo estável, e o estabilizado, seja qual for a sua situação funcional, desde que:

I - não integrem a carreiras instituídas por leis específicas;
II - em efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades direta ou indireta, ligadas a saúde pública Municipal de GUARAI.

§ 2º Cumpre à Secretaria Municipal de Saúde, com o apoio do departamento de Recursos Humanos, a gestão do Quadro dos Profissionais de Saúde Municipal de GUARAI, bem assim, a implementação, implantação e manuseio deste PCCR.

§ 3º. O PCCR visa prover as unidades da Secretaria Municipal da Saúde com uma estrutura de Carreiras e Cargos organizados, observando-se os princípios legais, com a finalidade de assegurar a continuidade administrativa e a eficiência do serviço público mediante:

I - a adoção de um sistema permanente de avaliação profissional;
II - o reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que proporcionem igualdade de oportunidades aos profissionais;
III - a valorização dos profissionais que buscam constante aprimoramento profissional;
IV - a valorização dos profissionais cuja eficiência profissional garanta a qualidade dos serviços prestados à população.

Art. 2º. O Quadro de Profissionais da Saúde Municipal de GUARAI obedecerá ao Regime Jurídico Único Legal, dito Estatutário, para regular as relações de trabalho do município com seus profissionais.

Art. 3º. São princípios norteadores deste PCCR:

I. a universalidade do plano de carreiras - entendendo-se que este plano deverá abarcar todos os profissionais de saúde efetivos, lotados nos

diferentes órgãos da Secretaria Municipal de Saúde no âmbito do SUS.

II. a equivalência dos cargos ou empregos - compreendendo isto, a correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo - Federal, Estadual e Municipal - no que se refere à denominação, à natureza das atribuições e à qualificação exigida para o seu exercício ou ações realizadas;

III. a flexibilidade - importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreiras às necessidades dos profissionais e dos usuários do sistema único de saúde;

IV. a gestão partilhada das carreiras - entendida como garantia da participação dos profissionais, através de mecanismos legitimamente constituídos, na sua formulação e gestão;

V. as carreiras como instrumento de gestão - entendendo-se por isto que o PCCR deverá constituir-se num instrumento gerencial de política de gestão de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

VI. a educação permanente - importando este a atendimento da necessidade de oferta de educação continuada aos trabalhadores em saúde ofertada pela Secretaria Municipal de Saúde através de instituições reconhecida pelo MEC e instituições particulares validadas por Leis ou Normativas específicas;

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

VIII. o compromisso solidário - compreendendo isto que o PCCR é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços de saúde;

IX. a sociabilidade - entendendo isto que a Secretaria Municipal de Saúde deverá sempre cumprir com a sua função social;

X. a equidade - entendendo-se esta, não simplesmente como forma de integração da presente Lei, mas sim como verdadeiro meio de interpretação em prol única e exclusivamente do profissional.

Art. 4º. Além dos princípios elencados, o PCCR respalda-se nas seguintes diretrizes:

I. Valorização do profissional da saúde pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e desempenho;

II. Valorização das conquistas profissionais do profissional em saúde do Município de GUARAI-TO;

III. Incentivo e apoio à qualificação profissional;

IV. Reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que propiciem igualdade de oportunidades aos profissionais;

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

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 5º. Para efeito desta Lei, consideram-se os seguintes conceitos fundamentais:

I - Cargo - o instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;

II - Servidor Público - o ocupante de cargo público, sujeito ao regime estatutário, podendo ser:

a) efetivo, quando de provimento no cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b) estável, o profissional efetivo aprovado no estágio probatório;

c) estabilizado, o profissional, efetivo ou não, que alcançou a estabilidade na conformidade do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição da República vigente na data da publicação desta Lei.



Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de chaves Públicas Brasileira - ICP

III - Carreira – possibilidade oferecida ao funcionário de desenvolver-se, funcional e profissionalmente, através de passagens de Classes e Níveis subsequentes, na estrutura de cargos;

IV - Enquadramento funcional - o ato pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência desta Lei para os cargos por ela instituídos;

V - Tabela Financeira - o conjunto de valores resultantes da combinação entre níveis e Classes, que definem o vencimento do profissional ocupante de cargo que integra o Quadro da Saúde Municipal;

VI - Remuneração - é o vencimento-base, acrescido das vantagens pecuniárias legalmente autorizadas, com valor fixado em Lei;

VII - Classe - o indicativo da posição horizontal na Tabela Financeira, representadas por letras maiúscula do alfabeto que, em conjunto com o Nível, define o vencimento do profissional;

VIII - Nível - o indicativo da posição vertical na Tabela Financeira, representado por algarismos romanos que, em conjunto com a Classe, define o vencimento do profissional;

IX - Enquadramento financeiro - o ato pelo qual se produz a migração da tabela de vencimento vigente anteriormente a esta Lei para a tabela financeira por ela instituída;

X - Avaliação Periódica de Desempenho - o instrumento destinado a verificação do desenvolvimento funcional do profissional, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com as funções do Município;

XI - Evolução Funcional - o avanço do profissional estável ou estabilizado de acordo com as disposições transitórias da Constituição Federal de 1988, para posição salarial superior, decorrente de Progressão Horizontal e Vertical;

XII - Desvio de Função – Exercício da função distinta daquela para a qual o profissional tenha investido mediante concurso.

Parágrafo Único. Os conceitos e definições estabelecidos no PCCR, objeto desta Lei, encontram-se em consonância com as regras estabelecidas em Leis específicas do Município de GUARÁI-TO, Lei Orgânica e demais legislações referentes à área de saúde.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO I DA INVESTIDURA

Art. 6º. A investidura dar-se-á por prévia aprovação em concurso público de provas e/ou provas e títulos no Nível e na referência inicial dos respectivos Cargos.

Seção II Do Ingresso

Art. 7º. Os cargos e requisitos para provimento e atribuições genéricas dos Profissionais da Saúde Municipal de GUARÁI, além de outros estabelecidos em regulamento próprio, são os constantes no ANEXO "II", da presente Lei.

Seção III Da Organização do Quadro de Cargos

Art. 8º. O Quadro Permanente de grupos, cargos e quantitativos dos Profissionais da Saúde Municipal de GUARÁI -TO, são os que constam do ANEXO "I", desta Lei.



DIÁRIO OFICIAL

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal de Guaraí

ANTÔNIO MARTINS PEREIRA
Secretário Municipal de Administração, Planejamento e Finanças

VALDIRENE DORA DA SILVA
Chefe do Diário Oficial de Guaraí

Parágrafo Único: Os cargos de que trata este artigo estão associados aos conceitos correspondentes, disciplina ou área de atuação, e atribuições genéricas constantes do ANEXO "II", desta Lei.

Art. 9º. Observadas as necessidades da saúde pública municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do Anexo de que trata o parágrafo único do artigo anterior poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório, desde que criados por Lei.

CAPÍTULO IV Dos Cargos de Provimento em Comissão

Art. 10. Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º- No mínimo 30% (trinta por cento), dos Cargos de provimento em Comissão serão exercidos, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, conforme Lei Orgânica do Município no seu inciso IV do artigo 73 e o seu exercício refletirá, conforme o desempenho e o comportamento avaliado, positiva ou negativamente, para efeitos de estágio probatório e progressão na carreira.

§ 2º- O Profissional poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, a qual for maior e mais vantajoso.

§ 3º- Ao servidor efetivado nomeado para provimento em comissão que opte pelo vencimento de seu cargo efetivo, será concedida, mediante ato do prefeito, retribuição correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo cargo em Comissão.

§ 4º- Todos os servidores efetivos, nomeados para exercer as funções de chefia, coordenação, supervisão, na secretaria de saúde receberão adicional de até 50%, que será regulamentado via Decreto ou Portaria, sendo esta gratificação uniforme para todas as funções.

CAPÍTULO V Dos Vencimentos, Vantagens e Remunerações

Art. 11. A política salarial aplicável aos Profissionais da Saúde Municipal obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

I – fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;
II – irreduzibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.

Parágrafo Único – A alteração dos valores dos vencimentos de que trata o caput deste artigo observará os seguintes critérios:

I - contenção dos gastos com pessoal nos limites previstos na Constituição Federal e leis afins;
II - vedação de utilização de recursos destinados a investimentos, para o pagamento de despesas com pessoal.

Art. 12. O vencimento dos profissionais de que trata esta Lei, é definido pela combinação entre níveis e classes estabelecidos na conformidade da Tabela Financeira de que tratam os ANEXOS "III", desta Lei.

Parágrafo Único - O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência desta Lei é o que resulta da combinação do Nível e Classe inicial da tabela financeira.

Art. 13. O serviço noturno, prestado em horário compreendido entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 05 (cinco) horas do dia seguinte, terá valor assim considerado 25 % (vinte e cinco por cento) da hora normal, multiplicado pelo total de horas efetivamente trabalhadas. Assim matematicamente calculada: (remuneração: pela jornada de trabalho X 25 %), alcançando pois, o valor da hora noturna, que será multiplicada pelo total de horas noturnas efetivamente trabalhadas.

§ 1º- A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

§ 2º- Em se tratando de serviço extraordinário, o adicional de que trata este artigo incidirá também sobre as horas extraordinárias pagas com os acréscimos previstos no caput.



§ 3º- Será computado sobre as horas noturnas o Descanso Semanal Remunerado, que será obtido pela divisão do número de horas mensais, pelo número de dias úteis mensais, multiplicado pelo número de domingos e feriados do mês, multiplicado pelo valor da hora normal.

§ 4º- Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, aplicam-se às horas de trabalho noturno o disposto neste artigo e seus parágrafos.

§ 5º- Às prorrogações do trabalho noturno aplica-se o disposto neste capítulo.

Art. 14. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, inciso XI, da Constituição da República, sendo imediatamente reduzido ao limite ora fixado quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO VI Do Plano de Carreira e do Desenvolvimento Funcional dos

Profissionais de Saúde Seção I Do Plano de Carreira

Art. 15. Entende-se como Plano de Carreira, o instrumento de administração de recursos humanos, que visa estabelecer grupos de funções sistêmicas ensejadoras do crescimento profissional e funcional do servidor, pela adição cumulativa de responsabilidade, elevação de hierarquia das relações e complexidade do trabalho, criando motivações e desafios e viabilizando a aplicação de vantagens e benefícios, como resultado da aferição de desempenho do profissional.

Seção II Da Evolução Funcional

Subseção I Disposições Preliminares

Art. 16. A evolução funcional dos Profissionais que integram o Quadro de Profissionais de Saúde de que trata esta Lei, tem por objetivo permitir ao profissional melhorar o seu potencial para o conseqüente reconhecimento do seu mérito, no exercício do cargo efetivo e opera-se por Progressão Horizontal e Vertical.

§ 1º - As progressões serão concedidas da seguinte forma:

I – 3 (três) anos de efetivo exercício na Classe em que se encontra no interstício necessário para a Progressão Horizontal;

II – 3 (três) anos de efetivo exercício no Nível em que se encontra no interstício necessário para a Progressão Vertical.

§ 2º - No ano em que coincidir a progressão horizontal e vertical, é garantida ao servidor o recebimento cumulativo das progressões horizontal e vertical.

§ 3º - Aos profissionais de saúde investidos nos correspondentes cargos após a vigência desta Lei, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

§ 4º - A mudança de uma Classe para outra, dar-se-á à base de 5 % (cinco por cento), e a mudança de um Nível para outro, dar-se-á à base de 8% (oito por cento) na conformidade das respectivas tabelas financeiras.

Subseção II Da Progressão Horizontal

Art. 17. Progressão horizontal é a passagem do profissional efetivo estável da Classe onde se encontra para a Classe imediatamente seguinte, dentro do mesmo Nível. Obedecendo ao critério de tempo de serviço e à avaliação de desempenho, atendido cumulativamente, as seguintes exigências:

I - haver cumprido o estágio probatório;

II - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

III - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que

antecedem à progressão funcional, nos termos do Estatuto do Servidor Público do Município de GUARAI;

IV – não esteja em desvio de função;

V – o servidor que, durante o período de avaliação de desempenho não tenha sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal;

VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

Parágrafo Único: Não configura desvio de função, o servidor em exercício de cargo comissionado, agente político ou em função de confiança por nomeação do Chefe do Executivo.

Art. 18. Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

I – as faltas injustificadas que o profissional contar;

II – o tempo da licença:

a) - para desempenho de mandato eletivo, salvo se em exercício cumulado da profissão;

b) - para tratamento de interesse particular.

III – o tempo de afastamento:

a) para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, exceto de por convênio no âmbito do SUS;

b) Para o exercício de mandato eletivo; salvo se em exercício cumulado da profissão

c) Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não.

Parágrafo Único – O afastamento de que trata a alínea “c” do inciso III, dependerá de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal no interesse da administração pública.

Art. 19. A contagem do interstício é suspensa quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º- Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término da suspensão, não aproveitando o tempo já contado até então.

Art. 20. Observado o disposto no artigo anterior, a evolução funcional dar-se-á para o Nível e Classe de valor igual ou imediatamente superior ao que percebia o profissional.

Subseção III Da Progressão Vertical

Art. 21. Progressão vertical é a passagem do profissional de saúde efetivo estável ou estabilizado de um Nível para outro, obedecendo aos critérios de tempo de serviço, avaliações periódicas de desempenho e qualificação funcional, atendidas cumulativamente as seguintes exigências:

I - haver cumprido o estágio probatório;

II - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

III - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional;

IV - não esteja em desvio de função;

V – o servidor que, durante o período de avaliação de desempenho não tenha sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público Municipal;

VI - ter obtido conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

VII – 3 (três) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra;

VIII - participação acumulativa em cursos, seminários, treinamentos, aperfeiçoamentos ou programas de capacitação na área específica em que atuar por interesse própria ou por interesse da administração pública, durante o interstício de que trata o inciso anterior, de pelo menos:

a - 80 horas para o profissional ocupante do cargo de nível superior;



- b - 60 horas para o profissional ocupante do cargo de nível técnico;
c - 60 horas para o profissional ocupante do cargo de nível médio;
d - 40 horas para o profissional ocupante do cargo de auxiliar em saúde;
e - 30 horas para o profissional ocupante do cargo de nível fundamental completo;
f - 20 horas para o profissional ocupante do cargo de nível fundamental incompleto.

§ 1º - A comprovação dos cursos e aperfeiçoamentos nas respectivas áreas específicas ao cargo, ou da função, constantes do inciso IX, deverão ser mediante certificados expedidos por instituições, órgãos, ou entidades de idoneidade comprovada, constando o conteúdo programático e respectiva carga horária.

Art. 22. Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, descontam-se:

- I – as faltas injustificadas que o profissional contar;
II – o tempo da licença:

- a) - para desempenho de mandato eletivo; salvo se em exercício cumulado da profissão;
b) - Para tratamento de interesses particulares.

III – o tempo de afastamento:

- a) - para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios;
b) - Para o exercício de mandato eletivo; salvo se em exercício cumulado da profissão.
c) - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não.

Parágrafo Único – O afastamento de que trata a alínea “c” do inciso III dependerá de autorização expressa do Chefe do Poder Executivo Municipal no interesse da administração pública.

Art. 23. A contagem do interstício é suspensa quando da condenação em processo administrativo disciplinar, nos termos do Estatuto do Servidor Público do Município de GUARAI, ou ainda, em inquérito policial em ação criminal pela prática de crime contra a administração pública, transitado e julgado.

§ 1º - Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

- I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;
II - do provimento de eventual recurso interposto;
III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.

Art. 24. Observado o disposto no artigo anterior, a evolução funcional dar-se-á para o Nível imediatamente superior ao que percebia o profissional.

Art. 25. Aos profissionais investidos nos correspondentes cargos após a vigência desta Lei, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante aprovação em estágio probatório.

Subseção IV Da Gratificação por Escolaridade

Art. 26. Fica instituída a Gratificação por Escolaridade, concedida sobre o vencimento-base, para o profissional efetivo, desde que não esteja em estágio probatório ou em desvio de função, conforme a seguir:

I – para os profissionais de nível superior que concluírem doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 20% (vinte por cento);

II – para os profissionais de nível superior que concluírem mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

III – para os profissionais de nível superior que concluírem curso de especialização “lato-sensu”, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 6% (seis por cento);

IV - para os profissionais de nível médio que concluírem o nível superior, com certificado de graduação, reconhecido pelo MEC, no

percentual de 15% (quinze por cento);

V - para os profissionais de nível médio que concluírem o nível Técnico, com certificado reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

VI - para os profissionais de nível fundamental que concluírem o nível médio, com certificado de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 8% (oito por cento).

Parágrafo Único – A concessão da gratificação de que trata este artigo, será aplicada após 03 (anos) anos da vigência desta Lei.

Art. 27. As vantagens pecuniárias, decorrentes desta Lei, serão pagas em data a ser previamente marcada, podendo ser deferida para exercício subsequente em respeito ao prescrito no artigo 19 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), contudo, não ultrapassando 02 (dois) anos após sua concessão.

CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 28. Observando-se a necessidade do serviço e a existência de recursos orçamentários, o gestor da Secretaria Municipal de Saúde, poderá oferecer aos integrantes da carreira, a opção por outra jornada semanal de trabalho, mantida a respectiva proporcionalidade de vencimento, até o limite de 60 horas semanais.

CAPÍTULO VIII Da Avaliação Periódica de Desempenho

Seção I Disposições Gerais

Art. 29. Durante todo o período de atividade o Servidor Público ocupante de cargo que integre o Quadro de Profissionais de Saúde, terá o seu desempenho submetido à Avaliação Periódica de Desempenho (APD), a cada 12 meses, por si próprio e pelos chefes mediatos e imediatos, por servidor indicado pelo avaliando e outro pelo chefe imediato, com a finalidade de:

I - aferir os resultados alcançados pela sua atuação no exercício das suas atribuições;

II - instruir os processos de Progressão ou Promoção;

III - valorizar o Servidor Público e reconhecer os melhores desempenhos;

IV - coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições;

V - acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;

VI - apoiar estudos na área de formação de profissional, levantamento de necessidades de treinamento, capacitação, formação, graduação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

VII - Aprimorar o desempenho do servidor e fortalecer a Administração Municipal.

Art. 30. AAPD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 31. O resultado final da APD é igual à média apurada nas avaliações realizadas pelos avaliadores e na auto avaliação do servidor, ou, quando for o caso, da média aritmética resultante das notas de consenso.

Art. 32. Não será avaliado o servidor no período em que:

I – encontrar-se licenciado:

a - por motivo de doença em pessoa na família, se superior a noventa dias;

b - para atividade política;

c - para o serviço militar;

d - para tratar de interesses particulares.

II – encontre-se afastado para:

a - ter exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal, e outros Municípios;

b - exercício de mandato eletivo;

c - estudo no Brasil ou no exterior.



III – não contar no mínimo duzentos e quarenta dias de exercício em razão das licenças e afastamentos constantes deste artigo.

§ 1º- Exclui-se do disposto neste artigo, o servidor que se encontrar afastado para servir a outro órgão ou entidade, em razão de convenio firmado entre o Município de GUARAÍ o Estado do Tocantins e a União.

§ 2º- Para efeito de evolução funcional é dispensada a avaliação periódica de desempenho o servidor de licença para mandato classista.

Seção II Do Processo de Avaliação

Art. 33. Fica instituída a Comissão Paritária de Gestão da Carreira, que será composta por 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Saúde; 01 (um) representante da Secretaria Municipal de Administração; e 03 (três) representantes indicados pelos servidores; tendo o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 1º- Compete à Comissão Paritária de Carreira:

I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação do plano de carreira;

II - Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria da Secretaria Municipal de Saúde.

§ 2º- A participação de servidores na Comissão Paritária de Carreira é considerada como um serviço público relevante, não ensejando remuneração, sem prejuízo do exercício da função.

§ 3º- A indicação de membros pelos servidores deverá observar a seguinte proporcionalidade: 1 (um) servidor de nível superior, 1(um) de nível médio ou Técnico e 01 (um) de nível auxiliar com seus respectivos suplentes.

Art. 34. A Avaliação Periódica de Desempenho - APD é estruturada em ciclos anuais, iniciados em 1º de janeiro e encerrados em 31 de dezembro, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo Único - A Avaliação Periódica de Desempenho – APD será operacionalizada por meio de processo físico ou programa eletrônico que disponibilizará:

- I – a relação dos servidores a serem avaliados;
- II – a indicação dos prazos referentes ao cumprimento das correspondentes etapas;
- III – as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;
- IV – os formulários utilizados na APD;
- V – a planilha para apuração das notas;
- VI – a emissão de relatórios;
- VII – as informações que subsidiarão os processos de Progressões.

Art. 35. O servidor avaliado, após ser notificado do resultado final de sua avaliação, poderá interpor recurso à comissão competente no prazo de 15 quinze dias úteis, a contar do recebimento da intimação.

Art. 36. Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

Seção III Das Garantias do Avaliado

Art. 37. É assegurado ao servidor avaliado:

I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;

II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;

III - se necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

SEÇÃO IV DOS ADICIONAIS

Art. 38. Os profissionais que desenvolvem atividades, perigosas ou em locais insalubres, farão jus a adicional salarial nos seguintes percentuais, calculados sobre o seu vencimento base:

§ 1º- A graduação dos locais insalubres será feita pela Secretaria Municipal de Saúde, mediante laudo técnico oficial, no prazo máximo de

120 (cento e vinte) dias após a promulgação desta Lei.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS DO ENQUADRAMENTO

Art. 39. Ficam mantidas nesta Lei as nomenclaturas dos cargos de que dispõe o ANEXO I desta Lei.

Art. 40. Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá como primeira evolução funcional, o tempo de efetivo exercício no Município de GUARAÍ até o início da vigência desta Lei, tendo como base o interstício de 03 (três) anos por classe, após ter cumprido o estágio probatório tendo como base as regras assim especificado:

- I- Até 03 (três) anos, classe A;
- II- De 03 (três) anos até 06(seis) anos, classe B;
- III- De 06 (seis) anos até 09 (nove) anos, classe C;
- IV- De 09 (nove) anos até 12 (doze) anos, classe D;
- V- De 12 (doze) anos até 15(quinze) anos, classe E;
- VI- De 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos, classe e F;
- VII- De 18 (dezoito) anos até 21(vinte um) anos, classe G;
- VIII- De 21 (vinte um) anos até 24(vinte quatro) anos, classe H;
- IX- De 24 (vinte quatro) anos até 27 (vinte sete) anos, classe I;
- X- De 27 (dezenove) anos até 30 (trinta) anos, classe J;
- XI- De 30 (trinta) anos até 33 (trinta e três) anos, classe K;
- XII- De 33 (trinta três) anos até 36(trinta seis) anos, classe L;
- XIII- De 36 (trinta seis) anos até 39(trinta nove) anos, classe M.

§ 1º- Após o servidor ter cumprido o estágio probatório, será automaticamente enquadrado na letra "B";

§ 2º- O ocupante de cargo cujo requisito de escolaridade para o ingresso como efetivo seja de:

I - Nível Superior, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de pós-graduação vinculado às atribuições do cargo, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

II – Nível Técnico, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

III - Nível Médio, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

IV - Nível Fundamental, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Médio, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo;

V - Nível Fundamental Incompleto, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de nível fundamental completo, é enquadrado no Nível II, na conformidade do caput deste artigo.

§ 2º- Os enquadramentos de que tratam os incisos do parágrafo anterior, aplicam-se a partir da vigência desta Lei, beneficiando o servidor por uma única vez.

Art. 41. É assegurada ao servidor público municipal uma data base anual na qual os vencimentos deverão ser corrigidos, levando em conta o Índice Nacional de Preço ao Consumidor - INPC, reajuste este que deverá ser negociado com o Sindicato da Classe.

§ 1º- A data base para revisão geral de vencimentos será 1.º outubro de cada ano, vigorando a partir da aprovação deste Plano.

§2º- Será considerado o índice acumulado dos últimos 12 (doze) meses, compreendido o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior.

§ 3º- O salário base será compreendido, de forma unificada, a classe e nível em que o servidor se encontra. Na eventual hipótese em que o montante apurado resultar-se abaixo do mínimo constitucional, ser-lhe-á feita a complementação mediante observação no holerite.

§ 4º- A data base para revisão geral de vencimentos será aplicada nas tabelas financeiras do ANEXO III de que trata esta Lei.

§ 5º- Os vencimentos contidos nas tabelas desta lei serão reajustados conforme disponibilidade financeira e orçamentária do Município.



Art. 42. Os servidores de que trata esta Lei, subsidiariamente, submeter-se-ão ao regime jurídico do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de GUARAI-TO.

Art. 43. O servidor público da saúde municipal investido no cargo em data anterior à da vigência desta Lei é enquadrado no respectivo nível de escolaridade e nomenclatura, mediante posicionamento com mesmo vencimento, Nível e Classe, na conformidade das Tabelas Financeiras do ANEXO III desta Lei.

Parágrafo Único: O ocupante de cargo efetivo afastado ou em licença não remunerada, ao reassumir o exercício do cargo é enquadrado segundo o disposto neste artigo.

Art. 44. As despesas com a aplicação desta Lei correm à conta das dotações próprias, consignadas no Orçamento Geral do Fundo Municipal de Saúde, e, suplementadas se necessário.

Art. 45. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO PACÍFICO SILVA, GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE GUARAI, Estado do Tocantins, aos 30 (trinta) dias do mês de outubro do ano de 2015.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

**ANEXO I A LEI Nº 591/2015, DE 30 DE OUTUBRO DE 2015.
CARGOS CONSTANTES NESTA LEI**

GRUPO 1 - CNS	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
Assistente Social	01	
Biomédico	01	
Educador Físico	02	
Enfermeiro	13	
Farmacêutico/Bioquímico	03	
Fisioterapeuta	02	
Fonoaudiólogo	02	
Inspetor sanitário	03	
Médico	22	
Nutricionista	01	
Odontólogo	09	
Psicólogo	02	
Veterinário	05	
Farmacêutico/Bioquímico	03	
GRUPO 2 – CNM		
Auxiliar de Consultório Dentário	15	
Fiscal de Vigilância Sanitária	03	
Agente de Zoonoses	01	
Técnico em Enfermagem	28	
Auxiliar em Laboratório	04	
Agente Escolar de Saúde	06	
GRUPO 3 – CARGOS DE AUXILIAR EM SAÚDE		
Agente Comunitário de Saúde	60	
Agente de Vigilância em Saúde	19	
Laçador	03	

ANEXO II A LEI Nº 591/2015, DE 30 DE OUTUBRO DE 2015.

**ATRIBUIÇÕES E REQUISITOS PARA INGRESSO NO CARGO
GRUPO – 1 CARGOS DE ANALISTA EM SAÚDE**

CARGO	REQUISITO PARA INGRESSO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Assistente Social	Formação Superior em Serviço Social com Registro Profissional	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle das atividades técnicas referentes ao enfrentamento das questões sociais que afeta a saúde da população, na implementação de programa e de outras ações de interesse de atuação, respeitadas a formação, legislação profissional e os regulamentos de serviço.
Biomédico	Formação Superior em Ciências Biomédicas com registro profissional	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle nas áreas de hemoterapia, das análises clínicas em geral e dos procedimentos técnicos relativos às mais diversas áreas da saúde, respeitadas a formação, legislação profissional e os regulamentos de serviço.
Bioquímico	Formação Superior em Ciências Bioquímicas com registro profissional	Efetuar experiências, testes e análises para determinar a ação dos alimentos, medicamentos, soros, hormônios e outras substâncias sobre tecidos, processos vitais e outros organismos vivos; purificar e sintetizar biomoléculas
Enfermeiro PSF	<i>Formação Superior em Enfermagem, com registro profissional</i>	Realizar cuidados diretos de enfermagem nas urgências e emergências clínicas, fazendo a indicação para a continuidade da assistência prestada, realizar consulta de enfermagem, solicitar exames complementares, prescrever/transcrever medicações, conforme protocolos estabelecidos nos Programas do Ministério da Saúde e as Disposições legais da profissão, planejar, gerenciar, coordenar, executar e avaliar a USF, executar as ações de assistência integral em todas as fases do ciclo de vida: criança, adolescente, mulher, adulto, e idoso, assistência básica e ações de vigilância epidemiológica e sanitária, realizar ações de saúde em diferentes ambientes, na USF e, quando necessário, no domicílio, organizar e coordenar a criação de grupos de patologias específicas, como de hipertensos, de diabéticos, de saúde mental, etc., supervisionar e coordenar ações para capacitação dos Agentes Comunitários de Saúde e de auxiliares de enfermagem, com vistas ao desempenho de suas funções.
Farmacêutico-Bioquímico	Formação superior em Farmácia Bioquímica com registro profissional	Atuar em Laboratórios de Análises Toxicológicas, nas áreas de controle ambiental, controle da exposição ocupacional, controle antidopagem, monitorização terapêutica, controle e prevenção da farmaco-dependência, exames de diagnóstico de intoxicações agudas e perícias químico-toxicológicas de aspecto forense.
Fisioterapeuta	<i>Formação Superior em Fisioterapia com registro profissional</i>	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle dos serviços gerais de fisioterapia e da área técnico - administrativa relacionada, respeitadas a formação, legislação profissional e os regulamentos do serviço.
Fonoaudiólogo	<i>Formação Superior em Fonoaudiologia com registro profissional</i>	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle e execução dos serviços gerais de fonoaudiologia e da área técnico-administrativa relacionada, respeitadas a formação, legislação profissional e regulamentos do serviço.
Ginecologista/Obstetra	<i>Formação Superior em Medicina com especialização em Ginecologia e Obstetrícia, com registro profissional.</i>	Atendimento a gestantes nas patologias do pré natal, no trabalho de parto, parto normal e suas complicações, bem como urgências e emergências relacionadas à Saúde da Mulher, acompanhar pós operatório, atendimento na Unidade de Saúde para consultas e procedimentos de rotina, cumprimento das normas técnicas, funcionais e administrativas estabelecidas pela Secretaria de Saúde e Unidade de, desempenhar outras atividades correlatas e afins.
Inspetor Sanitário	Formação superior em áreas da saúde e/ou arquitetura, engenharia clínica, eng. De alimentos, eng. Agrônômica, eng. química, eng. Sanitária, eng. Ambiental com registro profissional. Em qualquer área de formação	Planejamento, supervisão, execução e controle dos procedimentos de inspeção e fiscalização na área de Vig. Sanitária, relacionadas às práticas de fiscalização, produção, transporte, armazenagem, distribuição e comercialização de produtos e da prestação de serviços de interesse da saúde. Atuar em programas de educação para formação de multiplicadores nas ações de Vig. Sanitária referentes à Saúde Pública preventiva e da preservação do meio ambiente, respeitadas a formação profissional e o regulamento do serviço.
Médico	Formação Superior em Medicina com registro profissional	Planejamento, execução e controle dos procedimentos de diagnósticos e tratamento utilizando recursos de medicina preventiva e terapêutica. Pode atuar em pesquisas e elaboração de laudos e pareceres. Obriga-se ainda às determinações das normas legais pertinentes ao exercício da medicina e do Conselho Regional de Medicina e regulamentos do serviço.



Médico PSF	Formação Superior em Medicina, com registro profissional	Realizar consultas clínicas aos usuários da sua área adstrita, executar as ações de assistência integral em todas as fases do ciclo de vida: criança, adolescente, mulher, adulto e idoso, realizar consultas e procedimentos na USF e, quando necessário, no domicílio, encaminhar aos serviços de maior complexidade, quando necessário, garantindo a continuidade do tratamento na USF, por meio de um sistema de acompanhamento e referência e contra referência, realizar pequenas cirurgias ambulatoriais, indicar internação hospitalar, solicitar exames complementares, verificar e atestar óbito.
Nutricionista	Formação Superior em Nutrição com registro profissional	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle das atividades relacionadas à nutrição, programas de educação preventiva, vigilância nutricional e de reeducação alimentar, respeitadas a formação, legislação profissional e regulamentos do serviço.
Odontólogo	Formação Superior em Odontologia com registro profissional.	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle das atividades relacionadas à prática odontológica, realizando exames e procedimentos, implementando programas e atividades de educação da saúde bucal, cirurgias bucomaxilofaciais, respeitadas a formação, legislação profissional e regulamentos do serviço.
Pediatra	Formação Superior em Medicina, com especialização em Pediatria com registro profissional	É responsável por administrar as técnicas de tratamento às mais diversas patologias e pesquisar métodos que ajudem na rapidez do diagnóstico, tratando das moléstias da criança ou adolescente.
Psicólogo	Formação Superior em Psicologia com registro profissional.	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle das atividades relacionadas à psicologia aplicada à área clínica de atuação nas unidades de saúde do âmbito municipal, respeitadas a formação, legislação profissional e regulamentos do serviço.
Médico Veterinário	Formação Superior em Medicina Veterinária com registro profissional.	Planejamento, execução, acompanhamento, avaliação e controle das atividades da Administração voltadas à ciência, à extensão, à saúde, ao bem-estar social e à produção na área de veterinária respeitadas a formação e legislação profissional e os regulamentos do Serviço.

GRUPO – 2 - CARGOS DE TÉCNICOS EM SAÚDE

CARGO	REQUISITO PARA INGRESSO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Auxiliar de Consultório Dentário	Ensino Médio completo com curso técnico profissionalizante em Atendente de Consultório Dentário com registro profissional no CRO	Orientar, aplicar medidas de prevenção, confeccionar modelos de gesso, proceder a desinfecção e esterilização de materiais e instrumentos utilizados, realizar procedimentos educativos e preventivos aos usuários, instrumentalizar o cirurgião dentista durante realização de procedimentos clínicos, agendar pacientes e orientá-los quanto ao retorno e a prevenção do tratamento, acompanhar e desenvolver trabalhos com equipe de saúde no tocante a saúde bucal, entre outras, respeitadas os regulamentos do serviço.
Fiscal de Vigilância Sanitária.	2º Grau Completo	Cadastramento e inspeção dos estabelecimentos comerciais que comercializam, distribuem, armazenem, fracionem, preparam e servem produtos alimentícios, prestem serviços de saúde e outros serviços coletivos e sociais; Fiscalização, apreensão e inutilização de produtos impróprios para o consumo; coleta de amostra de alimentos e água para análise de controle de qualidade para consumo humano.
Técnico em Enfermagem	Ensino Médio Completo e complementação ou curso profissionalizante de Técnico em Enfermagem e registro profissional	Auxiliar em procedimentos médicos e de enfermagem, bem como em desenvolvimento de programas de saúde, respeitadas a formação, legislação profissional e regulamentos do serviço.

GRUPO-3 CARGOS AUXILIAR EM SAÚDE E AGENTES COMUNITÁRIO DE SAÚDE E ENDEMIAS

CARGO	REQUISITO PARA INGRESSO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Auxiliar de laboratório	Ensino Médio Completo, acrescido de curso Técnico na área afim, com registro no Conselho de Classe e Aprovação em concurso público.	Auxiliar na execução de serviços de laboratório compreendendo colheitas de amostras, recebimento de material para exames, entrega de resultados, lavagem e esterilização de material, zelando pela sua conservação.

Agente Comunitário de Saúde	Ensino Médio completo	I - Combate e prevenção de endemias mediante a notificação de focos endêmicos; vistoria e detecção de locais suspeitos; eliminação de focos; orientações gerais de saúde, conforme Portaria n. 1172/GM/2004. II - Cumprir com as atribuições atualmente definidas para os ACE em relação à prevenção e ao controle da malária e da dengue, conforme a Portaria nº. 1172 /GM/2004. III - acompanhar, por meio de visita domiciliar, todas as famílias, pontos estratégicos e áreas de risco sob sua responsabilidade, de acordo com as necessidades definidas pela equipe.
Agente de Vigilância em Saúde	Ensino Médio completo	I - Combate e prevenção de endemias mediante a notificação de focos endêmicos; vistoria e detecção de locais suspeitos; eliminação de focos; orientações gerais de saúde, conforme Portaria n. 1172/GM/2004. II - Cumprir com as atribuições atualmente definidas para os ACE em relação à prevenção e ao controle da malária e da dengue, conforme a Portaria nº. 1172 /GM/2004. III - acompanhar, por meio de visita domiciliar, todas as famílias, pontos estratégicos e áreas de risco sob sua responsabilidade, de acordo com as necessidades definidas pela equipe.
Laçador	Ensino Fundamental Completo e aprovação em Concurso Público	I- Capturar animais errantes; Zelar pela segurança e bem estar dos animais e sob a guarda dos serviços; Manejar adequadamente os animais de forma a minimizar seu estresse e desconforto; Auxiliar na eutanásia de animais quando necessário e dar destino final nas carcaças; Realizar vacinação dos animais com a devida contenção de forma a evitar lesões nos mesmos e acidentes por mordeduras e arranhaduras; Realizar coletas de material para diagnostico tanto no local de trabalho quanto em domicilio; Participar de capacitações e treinamentos e Executar outras tarefas correlatas ao cargo.

ANEXO III À LEI Nº 591/2015, DE 30 DE OUTUBRO DE 2015.
TABELA I - CARGO DE N. SUPERIOR ODONTO / FISIO/ FONO/ FARMAC/ BIOMÉDICO/ EDUCADOR FÍSICO, MÉDICO VETERINÁRIO, ENFERMEIRO/ INSP. SANITÁRIO/ PSICÓLOGO(O)/ASSISTENTE SOCIAL.

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	2.304,63	2.419,86	2.540,85	2.667,90	2.801,29	2.941,36
II	2.535,09	2.661,85	2.794,94	2.934,69	3.081,42	3.235,49
III	2.788,60	2.928,03	3.074,43	3.228,16	3.389,56	3.559,04
IV	3.067,46	3.220,84	3.381,88	3.550,97	3.728,52	3.914,95
V	3.374,21	3.542,92	3.720,07	3.906,07	4.101,37	4.306,44
VI	3.711,63	3.897,21	4.092,07	4.296,68	4.511,51	4.737,08
VII	4.082,79	4.286,93	4.501,28	4.726,34	4.962,66	5.210,79
VIII	4.491,07	4.715,63	4.951,41	5.198,98	5.458,93	5.731,87
IX	4.940,18	5.187,19	5.446,55	5.718,87	6.004,82	6.305,06
X	5.434,20	5.705,91	5.991,20	6.290,76	6.605,30	6.935,57
XI	5.977,62	6.276,50	6.590,32	6.919,84	7.265,83	7.629,12

G	H	I	J	K	L
3.088,42	3.242,85	3.404,99	3.575,24	3.754,00	3.941,70
3.397,27	3.567,13	3.745,49	3.932,76	4.129,40	4.335,87
3.736,99	3.923,84	4.120,04	4.326,04	4.542,34	4.769,46
4.110,69	4.316,23	4.532,04	4.758,64	4.996,57	5.246,40
4.521,76	4.747,85	4.985,24	5.234,51	5.496,23	5.771,04
4.973,94	5.222,64	5.483,77	5.757,96	6.045,85	6.348,15
5.471,33	5.744,90	6.032,14	6.333,75	6.650,44	6.982,96
6.018,47	6.319,39	6.635,36	6.967,13	7.315,48	7.681,26
6.620,31	6.951,33	7.298,89	7.663,84	8.047,03	8.449,38
7.282,34	7.646,46	8.028,78	8.430,22	8.851,73	9.294,32
8.010,58	8.411,11	8.831,66	9.273,25	9.736,91	10.223,25

TABELA II - AUXILIAR DE LABORATÓRIO/AUXILIAR DE SAÚDE BUCAL/TÉCNICO EM ENFERMAGEM

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	1.303,02	1.368,17	1.436,58	1.508,41	1.583,83	1.663,02
II	1.433,32	1.504,99	1.580,24	1.659,25	1.742,21	1.829,32



III	1.576,65	1.655,49	1.738,26	1.825,17	1.916,43	2.012,25
IV	1.734,32	1.821,04	1.912,09	2.007,69	2.108,08	2.213,48
V	1.907,75	2.003,14	2.103,30	2.208,46	2.318,88	2.434,83
VI	2.098,53	2.203,45	2.313,63	2.429,31	2.550,77	2.678,31
VII	2.308,38	2.423,80	2.544,99	2.672,24	2.805,85	2.946,14
VIII	2.539,22	2.666,18	2.799,49	2.939,46	3.086,43	3.240,76
IX	2.793,14	2.932,80	3.079,44	3.233,41	3.395,08	3.564,83
X	3.072,45	3.226,08	3.387,38	3.556,75	3.734,59	3.921,32
XI	3.379,70	3.548,68	3.726,12	3.912,42	4.108,04	4.313,45
XII	3.717,67	3.903,55	4.098,73	4.303,67	4.518,85	4.744,79

G	H	I	J	K	L
1.746,17	1.833,48	1.925,15	2.021,41	2.122,48	2.228,61
1.920,79	2.016,83	2.117,67	2.223,55	2.334,73	2.451,47
2.112,87	2.218,51	2.329,44	2.445,91	2.568,20	2.696,61
2.324,15	2.440,36	2.562,38	2.690,50	2.825,02	2.966,28
2.556,57	2.684,40	2.818,62	2.959,55	3.107,53	3.262,90
2.812,23	2.952,84	3.100,48	3.255,50	3.418,28	3.589,19
3.093,45	3.248,12	3.410,53	3.581,05	3.760,11	3.948,11
3.402,79	3.572,93	3.751,58	3.939,16	4.136,12	4.342,92
3.743,07	3.930,23	4.126,74	4.333,08	4.549,73	4.777,22
4.117,38	4.323,25	4.539,41	4.766,38	5.004,70	5.254,94
4.529,12	4.755,57	4.993,35	5.243,02	5.505,17	5.780,43
4.982,03	5.231,13	5.492,69	5.767,32	6.055,69	6.358,47

TABELA III – INSPETOR SANITÁRIO DE NÍVEL MÉDIO						
REFERÊNCIA						
PADRÃO	A	B	C	D	E	F
I	1.215,36	1.276,13	1.339,93	1.406,93	1.477,28	1.551,14
II	1.336,90	1.403,74	1.473,93	1.547,62	1.625,01	1.706,26
III	1.470,59	1.544,11	1.621,32	1.702,39	1.787,51	1.876,88
IV	1.617,64	1.698,53	1.783,45	1.872,63	1.966,26	2.064,57
V	1.779,41	1.868,38	1.961,80	2.059,89	2.162,88	2.271,03
VI	1.957,35	2.055,22	2.157,98	2.265,88	2.379,17	2.498,13
VII	2.153,08	2.260,74	2.373,78	2.492,46	2.617,09	2.747,94
VIII	2.368,39	2.486,81	2.611,15	2.741,71	2.878,80	3.022,74
IX	2.605,23	2.735,49	2.872,27	3.015,88	3.166,68	3.325,01
X	2.865,76	3.009,04	3.159,50	3.317,47	3.483,34	3.657,51
XI	3.152,33	3.309,95	3.475,44	3.649,22	3.831,68	4.023,26
XII	3.467,56	3.640,94	3.822,99	4.014,14	4.214,85	4.425,59

G	H	I	J	K	L
1.628,70	1.710,13	1.795,64	1.885,42	1.979,69	2.078,68
1.791,57	1.881,15	1.975,20	2.073,96	2.177,66	2.286,55
1.970,73	2.069,26	2.172,72	2.281,36	2.395,43	2.515,20
2.167,80	2.276,19	2.390,00	2.509,50	2.634,97	2.766,72
2.384,58	2.503,81	2.629,00	2.760,45	2.898,47	3.043,39
2.623,04	2.754,19	2.891,90	3.036,49	3.188,32	3.347,73
2.885,34	3.029,61	3.181,09	3.340,14	3.507,15	3.682,50
3.173,87	3.332,57	3.499,19	3.674,15	3.857,86	4.050,76
3.491,26	3.665,82	3.849,11	4.041,57	4.243,65	4.455,83
3.840,39	4.032,41	4.234,03	4.445,73	4.668,01	4.901,41
4.224,42	4.435,65	4.657,43	4.890,30	5.134,81	5.391,56
4.646,87	4.879,21	5.123,17	5.379,33	5.648,30	5.930,71

TABELA IV – LAÇADOR						
REFERÊNCIA						
PADRÃO	A	B	C	D	E	F

I	822,93	864,08	907,28	952,64	1.000,28	1.050,29
II	905,22	950,48	998,01	1.047,91	1.100,30	1.155,32
III	995,75	1.045,53	1.097,81	1.152,70	1.210,33	1.270,85
IV	1.095,32	1.150,09	1.207,59	1.267,97	1.331,37	1.397,94
V	1.204,85	1.265,09	1.328,35	1.394,77	1.464,50	1.537,73
VI	1.325,34	1.391,60	1.461,18	1.534,24	1.610,96	1.691,50
VII	1.457,87	1.530,76	1.607,30	1.687,67	1.772,05	1.860,65
VIII	1.603,66	1.683,84	1.768,03	1.856,43	1.949,26	2.046,72
IX	1.764,02	1.852,22	1.944,84	2.042,08	2.144,18	2.251,39
X	1.940,43	2.037,45	2.139,32	2.246,29	2.358,60	2.476,53
XI	2.134,47	2.241,19	2.353,25	2.470,91	2.594,46	2.724,18
XII	2.347,92	2.465,31	2.588,58	2.718,01	2.853,91	2.996,60

G	H	I	J	K	L
1.102,80	1.157,95	1.215,84	1.276,63	1.340,47	1.407,49
1.213,09	1.273,74	1.337,43	1.404,30	1.474,51	1.548,24
1.334,39	1.401,11	1.471,17	1.544,73	1.621,96	1.703,06
1.467,83	1.541,22	1.618,29	1.699,20	1.784,16	1.873,37
1.614,62	1.695,35	1.780,11	1.869,12	1.962,58	2.060,71
1.776,08	1.864,88	1.958,13	2.056,03	2.158,83	2.266,78
1.953,69	2.051,37	2.153,94	2.261,64	2.374,72	2.493,45
2.149,05	2.256,51	2.369,33	2.487,80	2.612,19	2.742,80
2.363,96	2.482,16	2.606,27	2.736,58	2.873,41	3.017,08
2.600,36	2.730,37	2.866,89	3.010,24	3.160,75	3.318,79
2.860,39	3.003,41	3.153,58	3.311,26	3.476,82	3.650,67
3.146,43	3.303,75	3.468,94	3.642,39	3.824,51	4.015,73

TABELA V - AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE/AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS						
REFERÊNCIA						
PADRÃO	A	B	C	D	E	F
I	1.014,00	1.064,70	1.117,94	1.173,83	1.232,52	1.294,15
II	1.095,12	1.149,88	1.207,37	1.267,74	1.331,13	1.397,68
III	1.182,73	1.241,87	1.303,96	1.369,16	1.437,62	1.509,50
IV	1.277,35	1.341,22	1.408,28	1.478,69	1.552,62	1.630,26
V	1.379,54	1.448,51	1.520,94	1.596,99	1.676,83	1.760,68
VI	1.489,90	1.564,39	1.642,61	1.724,74	1.810,98	1.901,53
VII	1.609,09	1.689,55	1.774,02	1.862,72	1.955,86	2.053,65
VIII	1.737,82	1.824,71	1.915,94	2.011,74	2.112,33	2.217,94

G	H	I	J	K	L
1.358,86	1.426,80	1.498,14	1.573,05	1.651,70	1.734,28
1.467,57	1.540,94	1.617,99	1.698,89	1.783,84	1.873,03
1.584,97	1.664,22	1.747,43	1.834,80	1.926,54	2.022,87
1.711,77	1.797,36	1.887,22	1.981,59	2.080,67	2.184,70
1.848,71	1.941,15	2.038,20	2.140,11	2.247,12	2.359,47
1.996,61	2.096,44	2.201,26	2.311,32	2.426,89	2.548,23
2.156,34	2.264,15	2.377,36	2.496,23	2.621,04	2.752,09
2.328,84	2.445,28	2.567,55	2.695,93	2.830,72	2.972,26

TABELA VI – MÉDICO 20H						
REFERÊNCIA						
PADRÃO	A	B	C	D	E	F
I	5.023,52	5.274,70	5.538,43	5.815,35	6.106,12	6.411,43
II	5.425,40	5.696,67	5.981,51	6.280,58	6.594,61	6.924,34
III	5.859,43	6.152,41	6.460,03	6.783,03	7.122,18	7.478,29
IV	6.328,19	6.644,60	6.976,83	7.325,67	7.691,95	8.076,55



V	6.834,44	7.176,17	7.534,97	7.911,72	8.307,31	8.722,67
VI	7.381,20	7.750,26	8.137,77	8.544,66	8.971,89	9.420,49
VII	7.971,69	8.370,28	8.788,79	9.228,23	9.689,64	10.174,13
VIII	8.609,43	9.039,90	9.491,90	9.966,49	10.464,82	10.988,06
IX	9.298,18	9.763,09	10.251,25	10.763,81	11.302,00	11.867,10
X	10.042,04	10.544,14	11.071,35	11.624,92	12.206,16	12.816,47

G	H	I	J	K	L
6.732,00	7.068,60	7.422,03	7.793,13	8.182,78	8.591,92
7.270,56	7.634,08	8.015,79	8.416,58	8.837,41	9.279,28
7.852,20	8.244,81	8.657,05	9.089,90	9.544,40	10.021,62
8.480,38	8.904,40	9.349,62	9.817,10	10.307,95	10.823,35
9.158,81	9.616,75	10.097,59	10.602,47	11.132,59	11.689,22
9.891,51	10.386,09	10.905,39	11.450,66	12.023,20	12.624,36
10.682,83	11.216,98	11.777,82	12.366,72	12.985,05	13.634,30
11.537,46	12.114,33	12.720,05	13.356,05	14.023,86	14.725,05
12.460,46	13.083,48	13.737,65	14.424,54	15.145,76	15.903,05
13.457,29	14.130,16	14.836,67	15.578,50	16.357,42	17.175,30

TABELA VII – MÉDICO 40H

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	10.047,03	10.549,38	11.076,85	11.630,69	12.212,23	12.822,84
II	10.850,79	11.393,33	11.963,00	12.561,15	13.189,21	13.848,67
III	11.718,86	12.304,80	12.920,04	13.566,04	14.244,34	14.956,56
IV	12.656,36	13.289,18	13.953,64	14.651,32	15.383,89	16.153,08
V	13.668,87	14.352,32	15.069,93	15.823,43	16.614,60	17.445,33
VI	14.762,38	15.500,50	16.275,53	17.089,30	17.943,77	18.840,96
VII	15.943,37	16.740,54	17.577,57	18.456,45	19.379,27	20.348,23
VIII	17.218,84	18.079,79	18.983,78	19.932,96	20.929,61	21.976,09
IX	18.596,35	19.526,17	20.502,48	21.527,60	22.603,98	23.734,18
X	10.042,04	21.088,26	22.142,68	23.249,81	24.412,30	25.632,91

G	H	I	J	K	L
13.463,98	14.137,18	14.844,04	15.586,24	16.365,55	17.183,83
14.541,10	15.268,15	16.031,56	16.833,14	17.674,80	18.558,54
15.704,39	16.489,61	17.314,09	18.179,79	19.088,78	20.043,22
16.960,74	17.808,78	18.699,21	19.634,17	20.615,88	21.646,68
18.317,60	19.233,48	20.195,15	21.204,91	22.265,15	23.378,41
19.783,01	20.772,16	21.810,76	22.901,30	24.046,37	25.248,69
21.365,65	22.433,93	23.555,62	24.733,41	25.970,08	27.268,58
23.074,90	24.228,64	25.440,07	26.712,08	28.047,68	29.450,07
24.920,89	26.166,93	27.475,28	28.849,04	30.291,50	31.806,07
26.914,56	28.260,29	29.673,30	31.156,97	32.714,82	34.350,56

TABELA VIII - CARGO DE NIVEL SUPERIOR 20H PSICÓLOGO/ASSISTENTE SOCIAL /FONOAUDIÓLOGO / ODONTÓLOGO(A)/ FISIOTERAPEUTA

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	1.152,31	1.209,93	1.270,42	1.333,94	1.400,64	1.470,67
II	1.244,49	1.306,72	1.372,06	1.440,66	1.512,69	1.588,33
III	1.344,05	1.411,26	1.481,82	1.555,91	1.633,71	1.715,39
IV	1.451,58	1.524,16	1.600,37	1.680,38	1.764,40	1.852,62
V	1.567,71	1.646,09	1.728,39	1.814,81	1.905,56	2.000,83
VI	1.693,12	1.777,78	1.866,67	1.960,00	2.058,00	2.160,90
VII	1.828,57	1.920,00	2.016,00	2.116,80	2.222,64	2.333,77
VIII	1.974,86	2.073,60	2.177,28	2.286,14	2.400,45	2.520,47

G	H	I	J	K	L
1.544,21	1.621,42	1.702,49	1.787,61	1.876,99	1.970,84
1.667,74	1.751,13	1.838,69	1.930,62	2.027,15	2.128,51
1.801,16	1.891,22	1.985,78	2.085,07	2.189,32	2.298,79
1.945,25	2.042,52	2.144,64	2.251,88	2.364,47	2.482,69
2.100,87	2.205,92	2.316,21	2.432,03	2.553,63	2.681,31
2.268,94	2.382,39	2.501,51	2.626,59	2.757,92	2.895,81
2.450,46	2.572,98	2.701,63	2.836,71	2.978,55	3.127,48
2.646,50	2.778,82	2.917,76	3.063,65	3.216,83	3.377,68

TABELA IX - AGENTE ESCOLAR DE SAÚDE

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	867,64	902,35	938,44	975,98	1.015,02	1.055,62
II	937,05	974,53	1.013,51	1.054,06	1.096,22	1.140,07
III	1.012,02	1.052,50	1.094,60	1.138,38	1.183,91	1.231,27
IV	1.092,98	1.136,70	1.182,16	1.229,45	1.278,63	1.329,77
V	1.180,41	1.227,63	1.276,74	1.327,81	1.380,92	1.436,15
VI	1.274,85	1.325,84	1.378,88	1.434,03	1.491,39	1.551,05
VII	1.376,84	1.431,91	1.489,19	1.548,75	1.610,70	1.675,13
VIII	1.486,98	1.546,46	1.608,32	1.672,65	1.739,56	1.809,14

G	H	I	J	L	M
1.097,84	1.141,76	1.187,43	1.234,92	1.284,32	1.335,69
1.185,67	1.233,10	1.282,42	1.333,72	1.387,06	1.442,55
1.280,52	1.331,74	1.385,01	1.440,41	1.498,03	1.557,95
1.382,96	1.438,28	1.495,81	1.555,65	1.617,87	1.682,59
1.493,60	1.553,35	1.615,48	1.680,10	1.747,30	1.817,19
1.613,09	1.677,61	1.744,72	1.814,51	1.887,09	1.962,57
1.742,14	1.811,82	1.884,29	1.959,67	2.038,05	2.119,58
1.881,51	1.956,77	2.035,04	2.116,44	2.201,10	2.289,14

LEI Nº 592/2015, DE 30 DE OUTUBRO DE 2015.

“Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Direta do Município de Guaraí, que especifica e dá e adota outras providências”.

FAÇO SABER que a Câmara Municipal de Guaraí, Estado do Tocantins, Aprovou e eu, Prefeito Municipal, no uso de minhas atribuições legais, SANCIONO a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º)- Esta Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo Municipal de GUARAÍ-TO, que passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º São alcançados por este PCCR, o servidor efetivo, o efetivo estável e o estabilizado sejam qual for a sua situação funcional, desde que:

- I - não integram a este PCCR as carreiras instituídas por leis específicas;
- II – o que tem efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta ou indireta Municipal.

§ 2º Cumpre à Secretaria da Administração, com o apoio dos órgãos setoriais de recursos humanos das demais unidades de sua estrutura básica, a gestão do Quadro Geral de Servidores Públicos do Município de Guaraí, bem assim, a implementação, implantação e manuseio deste PCCR.

Art. 2º)- O Quadro de Pessoal da Prefeitura de Guaraí obedece ao Regime Jurídico Único Legal, dito Estatutário, para regular as relações de trabalho do município com seus servidores.



Art. 3º)- São diretrizes de orientação para a implementação, implantação e manuseio deste PCCR:

I - valorização do servidor pelo conhecimento adquirido ao longo do tempo de efetivo exercício, pela competência, pelo empenho, pelo desempenho e pela eficiência e qualidade dos serviços;

II – instituir instrumento de incentivo à qualificação funcional contínua do servidor;

III - a instituição de evolução funcional da qual decorra a melhoria salarial, e, de forma decorrente, a melhoria da qualidade de vida e de relações sociais;

IV – assegurar a concepção, implantação e implementação de uma política de treinamento, capacitação e formação.

Art. 4º)- Para os fins desta Lei, considera-se:

I – Cargo público, o instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;

II – Servidor Público, o ocupante de cargo público, sujeito ao regime estatutário, podendo ser:

a - efetivo, quando de provimento no cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b - estável, o servidor efetivo aprovado no estágio probatório;

c - estabilizado, o servidor, efetivo ou não, que alcançou a estabilidade na conformidade do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição da República vigente na data da publicação desta Lei.

III – Carreira – possibilidade oferecida ao funcionário de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes e referências superiores, na estrutura de cargos;

IV – Enquadramento funcional, o ato pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência desta Lei para os cargos por ela instituídos;

V – Tabela Financeira, o conjunto de valores, definidos pela combinação entre padrão e referência, que definem o vencimento do servidor que ocupante de cargo que integra o Quadro Geral do Poder Executivo Municipal;

VI – Remuneração é o vencimento-base, acrescido das vantagens pecuniárias legalmente autorizados pelo exercício do cargo público, com valor fixado nesta Lei, resultante da combinação entre o padrão e referência da tabela financeira;

VII – Referência, o indicativo da posição horizontal na Tabela Financeira, representadas por letras do alfabeto que, em conjunto com o padrão, define o vencimento do servidor;

VIII - Padrão, o indicativo da posição vertical na Tabela Financeira, representado por algarismos romanos que, em conjunto com a referência, define o vencimento do servidor;

IX – Enquadramento financeiro, o ato pelo qual se produz a migração da tabela de vencimento vigente anteriormente à esta Lei para a tabela financeira por ela instituída;

X – Avaliação Periódica de Desempenho, o instrumento destinado a verificação do desenvolvimento funcional do servidor, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com as funções do Município;

XI – Evolução Funcional, o avanço do servidor estável, estabilizado de acordo com as disposições transitórias da constituição federal de 88, para posição salarial superior, decorrente de Progressão Horizontal e Vertical.

CAPÍTULO II

Seção I DA INVESTIDURA

Art. 5º)- A investidura dar-se-á por prévia aprovação em Concurso Público de Prova e/ou prova e títulos no Padrão e na Referência inicial dos respectivos cargos.

Seção II DO INGRESSO

Art. 6º)- Os grupos, requisitos de provimento e atribuições genéricas do Poder Executivo são na conformidade do anexo II, desta Lei.

Seção III DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS

Art. 7º)- Os grupos, quantitativos e carga horária são os que constam do anexo I, desta Lei.

Art. 8º)- Observadas as necessidades do Poder Executivo Municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do Anexo I, desta Lei, poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório, desde que criados por Lei.

CAPÍTULO III DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 9º)- Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º - No mínimo 30% (trinta por cento), dos Cargos de provimento em Comissão serão exercidos, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, conforme Lei Orgânica do Município no seu inciso IV do artigo 73 e o seu exercício refletirá, conforme o desempenho e o comportamento avaliado, positiva ou negativamente, para efeitos de estágio probatório e progressão na carreira.

§ 2º - O Servidor poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, a qual for maior.

I - Ao servidor efetivo nomeado para cargo de provimento em comissão que opte pelo vencimento de seu cargo efetivo, será concedida, mediante ato do prefeito, retribuição correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo cargo em comissão.

CAPÍTULO IV DOS VENCIMENTOS, VANTAGENS E REMUNERAÇÕES

Art. 10)- A política salarial aplicável aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

I – fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;

II – irreduzibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.

Parágrafo Único – A alteração dos valores dos vencimentos observará os seguintes critérios:

I - contenção dos gastos com pessoal nos limites previstos na Constituição Federal e leis afins;

II - vedação de utilização de recursos destinados a investimentos, para o pagamento de despesas com pessoal;

Art. 11)- A Tabela financeira dos servidores de que trata esta Lei, é definido pela combinação entre padrão e referências estabelecidas na conformidade do ANEXO III, desta Lei.

Parágrafo Único - O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência desta Lei dar-se-á no padrão e referência inicial da tabela financeira.

Art. 12)- A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, inciso XI, da Constituição da República, sendo imediatamente reduzido ao limite ora fixado quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO V DO PLANO DE CARREIRA E DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL

Seção I DO PLANO DE CARREIRA

Art. 13)- Entende-se como Plano de Carreira, o instrumento de administração de gestão de pessoas, que visa estabelecer grupos de funções sistêmicas ensejadoras do crescimento profissional e funcional do servidor, pela adição cumulativa de responsabilidade, elevação de hierarquia das relações e complexidade do trabalho, criando motivações e desafios e viabilizando a aplicação de prêmios e recompensas estimuladoras, como resultado da aferição de desempenho do servidor.

CAPÍTULO VI DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL



Seção I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 14)- A evolução funcional dos Servidores que integram o Quadro de Cargos de que trata esta Lei, tem por objetivo permitir ao servidor o melhor de seu potencial e o consequente reconhecimento do seu mérito pela Administração, no exercício de cargo efetivo e opera-se por Progressão horizontal e vertical.

§ 1º - As progressões serão concedidas da seguinte forma:

I – 3 (três) anos de efetivo exercício na referência em que se encontra e interstício necessário para a Progressão horizontal;

II – 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra no interstício necessário para a progressão vertical.

§ 2º - No ano em que coincidir a progressão horizontal e vertical, é garantida ao servidor o recebimento cumulativo das progressões horizontal e vertical.

§ 3º - Ao servidor que adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

Parágrafo Único – As previsões de que trata este artigo terá início em janeiro de 2016.

Seção II
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 15)- Progressão horizontal é a passagem do servidor efetivo estável da referência onde se encontra para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo Padrão. Obedecendo ao critério de tempo de serviço e à avaliação de desempenho, atendido cumulativamente, as seguintes exigências:

I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Público Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem a progressão funcional;

V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado de desempenho;

VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

Art. 16)- Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

I – as faltas injustificadas que o servidor contar;

II – o tempo da licença:

a - para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de Atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;

b - para desempenho de mandato eletivo;

c - Para tratamento de interesses particulares.

III – o tempo de afastamento:

a- para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, desde que o servidor seja cedido com ônus para o órgão cessionário;

b - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não, desde que não seja autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 17)- A contagem do interstício é interrompida quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - *Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:*

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.

§ 3º - Observado o disposto neste artigo, a evolução funcional se dá para o padrão e referência de valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

§ 4º - A evolução funcional disposto neste artigo, se dá para o padrão e referência na fração de 5% no valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

Seção III
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 18)- Progressão vertical é a passagem do servidor efetivo estável da referência e Padrão, obedecendo ao critério tempo de serviço, avaliação de desempenho e qualificação funcional e atendidas cumulativamente as seguintes exigências:

I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Público Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional;

V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado de desempenho;

VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

VII – 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra;

VIII - participação em cursos, treinamento, aperfeiçoamento ou programa de capacitação, na área específica em que atua, durante o interstício de que trata o inciso anterior, de pelo menos:

a - 80 horas para os cargos de padrão superior;

b - 60 horas para os cargos de padrão técnico;

c - 60 horas para os cargos de padrão médio;

d - 40 horas para os cargos de padrão fundamental completo;

e - 30 horas para os cargos de padrão fundamental incompleto.

Art. 19)- Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

I – as faltas injustificadas que o servidor contar;

II – o tempo da licença:

a- para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de Atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;

b - para desempenho de mandato eletivo;

c - Para tratamento de interesses particulares.

III – o tempo de afastamento:

a- para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, desde que o servidor seja cedido com ônus para o órgão cessionário;

b - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não, desde que não seja autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 20)- A contagem do interstício é interrompida quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - *Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:*

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.



§ 3º - Observado o disposto neste artigo, a evolução funcional se dá para o padrão e referência de valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

§ 4º - A evolução funcional disposto neste artigo se dá para o padrão e referência na fração de 8% no valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

Art. 21)- Aos servidores investidos nos correspondentes cargos após a vigência desta Lei, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

Seção IV Da Gratificação por Escolaridade

Art. 22)- Fica instituída a Gratificação por Escolaridade, concedida sobre o vencimento-base, para o servidor efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, conforme a seguir:

I – para os servidores de nível superior que concluírem doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 20% (dez por cento);

II – para os servidores de nível superior que concluírem mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

III – para os servidores de nível superior que concluírem curso de especialização “lato-sensu”, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 6% (seis por cento);

IV - para os servidores de nível médio que concluírem o nível superior ou tecnólogo, com diploma de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

V - para os servidores de nível médio que concluírem o curso técnico, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

VI - para os servidores de nível fundamental que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

VII - para os servidores de nível fundamental incompleto que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento).

Parágrafo único – A concessão da gratificação de que trata este artigo, terá início após 02 (dois) anos de implantação do presente Plano.

Art. 23)- As vantagens pecuniárias, decorrentes desta Lei, serão pagas em data a ser previamente marcada, podendo ser deferida para exercício subsequente em respeito ao prescrito no artigo 19 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), contudo, não ultrapassando 01 (um) ano após sua concessão.

CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 24)- Os Servidores do Quadro Geral terão jornada de trabalho de 40 horas semanais.

Parágrafo Único - Excetuam-se do disposto no caput, os detentores de especialidades para as quais as legislações específicas dispoem sobre jornada de trabalho.

CAPÍTULO VIII DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I Disposições Gerais

Art. 25)- Durante todo o período de atividade o Servidor Público ocupante de cargo que integre o Quadro Geral, terá o seu desempenho submetido à Avaliação Periódica de Desempenho (APD), a cada 12 meses, por si próprio e pelo chefe imediato, por servidor indicado pelo avaliado e outro pelo chefe imediato, com a finalidade de:

I - aferir os resultados alcançados pela sua atuação no exercício das suas atribuições;

II - instruir os processos de Progressão ou Promoção;

III - valorizar o Servidor Público e reconhecer os melhores desempenhos;

IV - coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor para o

desempenho das suas atribuições;

V - acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;

VI - apoiar estudos na área de formação de pessoal, levantamento de necessidades de treinamento, capacitação, formação, graduação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

VII - aprimorar o desempenho do servidor e fortalecer a Administração Municipal.

Art. 26)- AAPD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 27)- O resultado final da APD é igual à média apurada nas avaliações realizadas pelos avaliadores e na auto avaliação do servidor, ou, quando for o caso, da média aritmética resultante das notas de consenso.

Art. 28)- Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará em 90 dias o disposto neste Capítulo, em especial as competências das unidades da estrutura operacional e as atribuições dos servidores envolvidos.

Seção II Do Processo de Avaliação

Art. 29)- Fica instituída a Comissão Paritária de Gestão da Carreira, composta por:

a - 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Administração;

b - 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Finanças;

c- 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível fundamental;

d- 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível médio;

e- 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível médio técnico;

f- 01 (um) representante indicado pelo Sindicato da categoria, desde que possua Carta Sindical ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível superior.

§ 1º Os membros que trata as alíneas “a”, “b”, “c”, “d”, “e”, e “f”, terão o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 2º - Compete à Comissão Paritária de Carreira:

I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação do plano de carreira;

II - Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria da Secretaria Municipal de Administração.

§ 3º - Fica o Chefe do Poder Executivo autorizado instituir o pagamento de jeton a título de gratificação, pela efetiva participação de servidores nas reuniões da Comissão Paritária de Carreira, sem prejuízo do exercício da função do seu cargo.

§ 4º - O valor e critério para pagamento de jeton a título de gratificação, que dispõe o caput deste artigo será instituído por meio de Decreto do Chefe do Poder Executivo.

Art. 30)- A Avaliação Periódica de Desempenho - APD é estruturada em ciclos anuais, iniciados em 1º de janeiro e encerrados em 31 de dezembro, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo Único - A Avaliação Periódica de Desempenho – APD será operacionalizada por meio de programa eletrônico que disponibilizará:

I – a relação dos servidores a serem avaliados;

II – a indicação dos prazos referentes ao cumprimento das correspondentes etapas;

III – as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;

IV – os formulários utilizados na APD;



- V – a planilha para apuração das notas;
- VI – a emissão de relatórios;
- VII – as informações que subsidiarão os processos de Progressões.

Art. 31)- O servidor avaliado, após ser notificado do resultado final de sua avaliação, poderá interpor recurso à comissão competente em até 15 quinze dias.

Art. 32)- Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

Seção III Das Garantias do Avaliado

Art. 33)- É assegurado ao servidor avaliado:

- I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;
- II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;
- III - considerando necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

CAPÍTULO IX Da Qualificação Contínua

Art. 34)- O Poder Executivo Municipal poderá instituir o programa de qualificação continuada de modo a possibilitar a participação em treinamentos, cursos de capacitação, aperfeiçoamento, formação ou graduação.

§ 1º - O programa de que trata este artigo adotará grade curricular mínima à qual deverão se submeter todos os servidores de que trata esta Lei.

§ 2º - Para os fins deste artigo, considera-se:

- I - treinamento, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho de determinada tarefa, projeto ou ação, ao qual se vincula o servidor, independentemente do cargo que ocupa e das especificidades de suas atribuições;
- II - capacitação, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho das atribuições próprias do cargo ocupado pelo servidor do qual resulte a melhoria de seu desempenho profissional, percepção pessoal, conhecimentos gerais e específicos;
- III - formação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas;
- IV - graduação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas.

§ 3º - Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a firmar acordos, convênios ou contratos, com organizações de ensino ou entidades classistas para fins de implantação, implementação e manuseio do disposto neste artigo.

CAPÍTULO X DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 35)- Sem prejuízo dos direitos e obrigações de que trata esta Lei, são nela enquadrados, mantida a correspondente nomenclatura, os cargos.

Art. 36)- O enquadramento na Tabela Financeira dar-se-á no padrão e na referência que corresponder ao cargo no enquadramento funcional, na conformidade do ANEXO IV, no valor igual ou imediatamente superior ao valor do vencimento percebido até a data da vigência desta Lei.

Art. 37)- Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá a primeira evolução funcional computado o tempo de efetivo exercício no Município de Guaraí até a vigência desta Lei.

Art. 38)- Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá como primeira evolução funcional, o tempo de efetivo exercício no Município de GUARAÍ até o início da vigência desta Lei, tendo como base o interstício de 3 (três) anos por classe, após ter cumprido o estágio probatório tendo

como base as regras assim especificado:

- I- Até 03 (três) anos, classe A;
- II- De 03 (três) anos até 06(seis) anos, classe B;
- III- De 06 (seis) anos até 09 (nove) anos, classe C;
- IV- De 09 (nove) anos até 12 (doze) anos, classe D;
- V- De 12 (doze) anos até 15 (quinze) anos, classe E;
- VI- De 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos, classe E e F;
- VII- De 18 (dezoito) anos até 21 (vinte e um) anos, classe G;
- VIII- De 21 (vinte e um) anos até 24(vinte e quatro) anos, classe H;
- IX- De 24(vinte e quatro) anos até 27 (vinte e sete) anos, classe I;
- X- De 27 (vinte e sete) anos até 30 (trinta) anos, classe J;
- XI- De 30 (trinta) anos até 33 (trinta e três) anos, classe K;
- XII- De 33 (trinta e três) anos até 36 (trinta e seis) anos, classe L;

§ 1º. Após o servidor ter cumprido o estágio probatório, será automaticamente enquadrado na letra "B";

§ 2º - O ocupante de cargo cujo requisito de escolaridade para o ingresso como efetivo seja de:

- I - Nível Superior, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de pós-graduação vinculado às atribuições do cargo, é enquadrado no Padrão II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;
- II- Nível Técnico, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior ou subsequente, é enquadrado no Padrão II, na conformidade do caput deste artigo;
- III- Nível Médio, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Superior, é enquadrado no Padrão II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;
- IV- Nível Fundamental, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de curso de Nível Médio, é enquadrado no Padrão II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo;
- V- Nível Fundamental Incompleto, que, na data do enquadramento a partir da vigência desta Lei, comprove conclusão de nível fundamental completo, é enquadrado no Padrão II ou subsequente, na conformidade do caput deste artigo.

§ 3º – Os enquadramentos de que tratam os incisos do parágrafo anterior, aplicam-se a partir da vigência desta Lei, beneficiando o servidor.

Art. 39)- Fica estabelecido como data base o dia 1º de março de cada ano, na qual os vencimentos deverão ser corrigido pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, levando em conta os índices inflacionários do período dos últimos 12 (doze) meses, que será negociado com o Sindicato da categoria, ou representante do servidor efetivo, no caso de não haver Sindicato da categoria.

Art. 40)- Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou com risco de morte fazem jus a um adicional de insalubridade ou de periculosidade.

§1º - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância estabelecidos por normas reguladoras da esfera federal e nesta Lei.

§2º - O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade deverá optar por um deles, vedada a acumulação dos mesmos.

§3º - O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

Art. 41)- Haverá permanente controle da atividade de servidor em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos.

§1º - Nos trabalhos insalubres executados pelos seus servidores, o Município é obrigado a fornecer-lhes, gratuitamente, equipamentos de proteção à saúde.

§2º - Os equipamentos, aprovados pelo órgão competente, serão de uso obrigatório dos servidores, sob pena de punição disciplinar.

§3º - A servidora gestante ou lactante será afastada, enquanto



durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local não salubre e em serviço não perigoso.

Art. 42)- Na concessão dos adicionais de insalubridade serão observadas as situações específicas disciplinadas na legislação federal.

Art. 43)- Os servidores de que trata esta Lei, submetem-se ao Regime Jurídico do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Guaraí.

§1º - Serão mantidos todos os direitos e garantias anteriores à vigência desta lei, inclusive todas as regras de enquadramento e evolução funcional horizontal e vertical da Lei nº 40/2005 de 26 de setembro de 2005.

§2 – Serão garantidos aos servidores que adquirirem o direito da Progressão Vertical no exercício de 2016, será cumulativa com a Progressão Horizontal.

Art. 44)- Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

PALÁCIO PACÍFICO SILVA, GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE GUARAÍ, Estado do Tocantins, aos 30 (trinta) dias do mês de outubro do ano de 2015.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

ANEXO I

QUADRO PERMANENTE DE GRUPO, QUANTITATIVO E CARGA HORÁRIA SEMANAL DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUARAÍ.

GRUPO 1 - CNS	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
ANALISTA DE CONTROLE INTERNO	02	
ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS	01	
ARQUITETO E URBANISTA	01	
ASSISTENTE SOCIAL	03	
EDUCADOR(A) FÍSICO	04	
ENGENHEIRO AMBIENTAL	01	
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	01	
ENGENHEIRO CIVIL	01	
MÉDICO VETERINÁRIO	06	
PSICÓLOGO(A)	02	
REVISOR(A)	01	

GRUPO 2 - CNM	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
AGENTE DE FISCALIZAÇÃO DE POSTURA	15	
APONTADOR	01	
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	66	
EDUCADORES SOCIAIS	06	
TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO	01	
TÉCNICO DE INFORMÁTICA	01	
TÉCNICO EM SEGURANÇA DO TRABALHO	01	
TOPÓGRAFO	01	

GRUPO 3 - CNM	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
ELETRICISTA	06	
MOTORISTA DE VEÍCULO PESADO	16	
MECÂNICO DE MÁQUINAS E VEÍCULOS PESADOS	02	
OPERADOR DE MÁQUINAS CATEGORIA PESADA	03	
OPERADOR DE MÁQUINAS CATEGORIA LEVE	03	
ORIENTADORES SOCIAIS	02	

GRUPO 4 - CNM	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE	16	

GRUPO 5 - CNM	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL

FACILITADOR DE OFICINAS	02	
MONITOR DESPORTIVO	02	
OPERADOR DE TORRE DE TELEVISÃO	03	

GRUPO 6 - CNF	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
AJUDANTE DE OFICINA MECÂNICA	02	
BORRACHEIRO	01	
CARPINTEIRO	01	
CUIDADORES	02	
ENTREVISTADORES	05	
OFFICE BOY	02	
PEDREIRO/ENCANADOR	06	
SERVENTE	06	

GRUPO 7 - CNF	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
AGENTE DE VIGILÂNCIA	48	
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	66	
GARI	48	
JARDINEIRO	20	
LAVADOR DE MÁQUINA, EQUIPAMENTOS E VEÍCULOS	02	

ANEXO II

GRUPOS, CARGOS, REQUISITOS DE PROVIMENTO E ATRIBUIÇÕES GÊNICAS DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE GUARAÍ.

GRUPO 1 - CNS:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GÊNICAS
<i>Analista de Controle Interno</i>	Curso Superior em Contabilidade, com registro no conselho de classe e aprovação em concurso público	Realizar atividades de nível superior de planejamento, supervisão e coordenação, visando controlar a aplicação e utilização regular dos recursos e bens públicos nas áreas de administração de pessoal, orçamento, finanças, patrimônio, contabilidade e outras, compreendendo a avaliação dos resultados alcançados; Análise, registro e perícias contábeis de documentos, demonstrações contábeis, balancetes e balanços, bem como as atividades referentes a auditoria governamental, de gestão, tomadas de contas, e outras de mesma natureza e grau de complexidade; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.
<i>Analista de Recursos Humanos</i>	Curso Superior em Administração de empresas, com ênfase em Recursos Humanos, registro no conselho de classe e aprovação em concurso público.	Desenvolver atividades nas áreas de recrutamento e seleção, administração de pessoal, treinamento e desenvolvimento pessoal e administração salarial, analisando necessidades e sugerindo alternativas para os problemas apontados, planejando, desenvolvendo e organizando programas, estudos e pesquisas específicos de sua área de atuação; Desenvolver sistemas de trabalho e apresentar técnicas que permitam melhoria das atividades da área. Planejar, organizar e desenvolver programas de Recursos Humanos, orientando sua aplicação e avaliando seus resultados. Executar levantamentos, análises, descrição de políticas e avaliação de sistemas. Participar de pesquisas e estudos específicos de sua área de atuação. Realizar entrevistas de identificação de aptidões e capacidade de candidatos. Organizar e aplicar testes psicológicos e específicos. Organizar e participar da elaboração e aplicação de cursos e palestras. Examinar processos específicos da sua área, dando pareceres técnicos, apresentando soluções que melhor atendam à questão, dentro dos limites legais e dos regulamentos e políticas internas da Universidade. Orientar o trabalho de analistas com menor grau de experiência, bem como dos demais servidores da pasta; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.



<p>Educador Físico</p>	<p>Superior completo em Educação Física, com registro no conselho da classe e aprovação em concurso público</p>	<p>Desenvolver atividades físicas e práticas corporais junto à comunidade; Veicular informações que visam à prevenção, a minimização dos riscos e à proteção à vulnerabilidade, buscando a produção do autocuidado; Incentivar a criação de espaços de inclusão social, com ações que ampliem o sentimento de pertinência social nas comunidades, por meio da atividade física regular, do esporte e lazer, das práticas corporais; Proporcionar Educação Permanente em Atividade Física/Práticas Corporais, nutrição e saúde juntamente com as ESF, sob a forma de co-participação, acompanhamento supervisionado, discussão de caso e demais metodologias da aprendizagem em serviço, dentro de um processo de Educação Permanente; Articular ações, de forma integrada às ESF, sobre o conjunto de prioridades locais em saúde que incluam os diversos setores da administração pública; Contribuir para a ampliação e a valorização da utilização dos espaços públicos de convivência como proposta de inclusão social e combate à violência; Identificar profissionais e/ou membros da comunidade com potencial para o desenvolvimento do trabalho em práticas corporais, em conjunto com as ESF; Capacitar os profissionais, inclusive os Agentes Comunitários de Saúde - ACS, para atuarem como facilitadores/monitores no desenvolvimento de Atividades Físicas/Práticas Corporais; Supervisionar, de forma compartilhada e participativa, as atividades desenvolvidas pelas ESF na comunidade; Promover ações ligadas à Atividade Física/Práticas Corporais junto aos demais equipamentos públicos presentes no território - escolas, creches e outros; Articular parcerias com outros setores da área adstrita, junto com as ESF e a população, visando ao melhor uso dos espaços públicos existentes e a ampliação das áreas disponíveis para as práticas corporais; Promover eventos que estimulem ações que valorizem Atividade Física/Práticas Corporais e sua importância para a saúde da população; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>
<p>Engenheiro Ambiental</p>	<p>Superior completo em Engenharia Ambiental com registro no conselho da classe e aprovação em concurso público</p>	<p>Realizar atividades de nível superior que envolva o assessoramento às necessidades administrativas da prefeitura, compreendendo a realização de vistorias, perícias, avaliações, análise de documentos, realização de estudos técnicos, coleta de dados e pesquisas, prestando informações técnicas sob a forma de pareceres, laudos e relatórios em matérias da área de Engenharia Ambiental, indicando a fundamentação técnica, métodos e parâmetros aplicados, referentes ao meio ambiente urbano, rural e industrial; Controle de emissões ambientais; resíduos industriais e urbanos; avaliação de impactos ambientais em grupos multidisciplinares; controle anti poluição; riscos tecnológicos e ambientais; conservação ambiental e seus serviços afins e correlatos; Atuar na elaboração de projetos, convênios e programas de interesse do poder público; Participar, inclusive emitindo pareceres na aprovação de empreendimentos no município, como loteamentos e outros; Integrar a equipe do Plano Diretor e de outros planos de planejamento urbano, quando solicitado; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras atribuições afins; Participar de capacitações e treinamentos.</p>
<p>Engenheiro Agrônomo</p>	<p>Superior completo em Agronomia com registro no conselho da classe e aprovação em concurso público</p>	<p>Planejar, coordenar e executar atividades agrícolas e pecuárias e do uso de recursos naturais renováveis e ambientais, promover a extensão rural. Pode prestar assistência e consultoria técnicas. Elaborar documentação técnica e científica; Elaborar métodos e técnicas de cultivo de acordo com tipos de solo e clima, efetuando estudos, experiências e analisando os resultados obtidos; 2. Estudar os efeitos da rotatividade, drenagem, irrigação, adubagem e condições climáticas, sobre culturas agrícolas, realizando experiências e analisando seus resultados na fase da sementeira, cultivo e colheita; 3. Elaborar novos métodos de combate às ervas daninhas, enfermidades da lavoura e pragas de insetos, e ou aprimora os já existentes; 4. Participar, conforme a política interna da Instituição, de projetos, cursos, eventos, convênios e programas de ensino, pesquisa e extensão; 6. Elaborar relatório, parecer e laudo técnico em sua área de especialidade; 7. Trabalhar segundo normas técnicas de segurança, qualidade, produtividade, higiene e preservação ambiental. 8. Executar tarefas pertinentes à área de atuação, utilizando-se de equipamentos e programas de informática. Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>

<p>Médico Veterinário</p>	<p>Ensino Superior Completo com graduação em Medicina Veterinária e aprovação em Concurso Pública.</p>	<p>Supervisionar, avaliar e responder pela implantação e execução dos programas de controle de zoonoses, como: Raiva, Leishmanioses, Chagas, Dengue Leptospirose e outras de caráter público, coordenar e desenvolver trabalhos de prevenção, inclusive controlar campanhas e rotinas Anti-rábicas e outras, apreender animais, instaurar inquéritos sobre focos e promover pesquisas e observação de domicílios; Promover, coordenar e desenvolver trabalhos de prevenção de controle de Epidemias; Promover e executar avaliações e pesquisas para controle de zoonoses e fornecer dados para conhecimento da evolução das mesmas; Registrar e notificar possíveis casos de Epidemias investigar focos de roedores e vetores, promover a vigilância e extermínio dos mesmos; Elaborar relatórios periódicos; Pesquisar, implantar técnicas e programas, inclusive com treinamento de agentes para ações de controle de vetores, roedores etc; Programar, implantar, controlar as atividades relativas a investigação de zoonoses; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>
<p>Revisor(a)</p>	<p>Curso Superior em Letras e aprovação em concurso público</p>	<p>Observar e fazer observar a aplicação correta das regras gramaticais nos textos oficiais originados dos órgãos/departamentos do poder público municipal; Proceder à revisão da redação final, com observação das regras de semântica e ortografia, assegurando a perfeita utilização do vernáculo, mantendo sempre o mérito dos conteúdos, opinando tão somente quanto à forma redacional; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>

GRUPO 2 – CNM:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
<p>Apointador</p>	<p>Ensino médio completo e aprovação em concurso público</p>	<p>Fiscalizar a entrega e retirada de materiais nas obras e outros locais afins; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>
<p>Assistente Administrativo</p>	<p>Ensino médio completo e aprovação em concurso público</p>	<p>Efetuar suporte administrativo da gestão municipal; Elaborar a frequência dos servidores e respectivos recibos; Elaborar ofícios, processos, correspondências, minutas de trabalho, projetos de leis e outros documentos, observando a estética e padrões estabelecidos; Arquivar correspondências e outros documentos, fazendo o devido registro necessário; Organizar, preparar e controlar os arquivos e/ou pastas; Atender e fazer ligações telefônicas necessárias ao desempenho da função; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras atribuições afins; Participar de capacitações e treinamentos;</p>
<p>Técnico de Controle Interno</p>	<p>Ensino Médio Técnico em Contabilidade, registro no conselho da classe e aprovação em concurso público</p>	<p>Desenvolver atividades de médio grau de complexidade, voltadas para o apoio técnico e administrativo às atribuições inerentes ao cargo Analista de Controle Interno; Execução de trabalhos em nível de suporte, sobre fiscalização da gestão orçamentária, financeira e patrimonial; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Auxiliar nas auditorias externas; Auxiliar na prestação de contas de convênios; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>
<p>Técnico de Informática</p>	<p>Ensino médio completo, acrescido de curso técnico na área afim e aprovação em concurso público</p>	<p>Instalar e configurar softwares e hardwares, orientando os usuários nas especificações e comandos necessários para sua utilização; Operar equipamentos de processamento automatizados de dados, mantendo ativa toda a malha de dispositivos conectados; Notificar e informar aos usuários dos órgãos e departamentos sobre qualquer falha ocorrida; Executar o suporte técnico necessário para garantir o bom funcionamento dos equipamentos, com substituição, configuração e instalação de módulos, partes e componentes; Administrar cópias de segurança, impressão e segurança dos equipamentos em sua área de atuação; Ministrar treinamento em área de seu conhecimento; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.</p>



GRUPO 3 – CNM:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Eletricista	Ensino Médio completo acrescido de curso técnico em eletricidade C.A. e aprovação em concurso público	Realizar manutenção elétrica nos prédios do poder público municipal e da iluminação pública na zona urbana e rural; Executar, quando necessário, os serviços de novas instalações; Dar suporte no âmbito de sua competência aos eventos promovidos e ou apoiados pelo poder público municipal; Comunicar sempre a quem de direito qualquer anormalidade; Executar outras tarefas correlatas do cargo. Participar de capacitações e treinamentos;
Motorista de Veículo Pesado	Ensino médio completo e aprovação em concurso público	Conduzir veículos, que lhe for destinado, transportando pessoas, pacientes, cargas e/ou materiais aos locais preestabelecidos, e os utilizados no transporte oficial; Registrar no mapa, dados referentes ao itinerário, a posição do marcador de quilometragem, horários de saída e chegada, entre outros; Manter o veículo sob sua responsabilidade e em perfeito estado de conservação, limpeza e funcionamento; Auxiliar na carga e descarga dos veículos; Recolher à garagem os veículos, quando concluído o serviço e/ou terminado o expediente; Responsabilizar-se pela guarda e conservação de ferramentas e acessórios do veículo; Comunicar sempre de imediato a ocorrência de fatos e avarias relacionados com o veículo sob sua responsabilidade; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.
Operador de Máquinas Categoria Pesada	Ensino fundamental completo e aprovação em concurso público	Dirigir máquinas que lhe for designado, realizando os serviços pertinentes, na zona urbana e/ou rural; Registrar no mapa de controle, dados referentes ao itinerário, a posição do marcador de quilometragem/ hora, horários de saída e chegada, entre outros; Manter o veículo sob sua responsabilidade em perfeito estado de conservação, limpeza e funcionamento; Comunicar sempre com precisão e periodicamente, todos os defeitos da máquina a quem de direito e efetuar pequenos reparos de emergência; Auxiliar na carga e descarga dos veículos; Recolher ao local designado as máquinas, quando concluído o serviço e/ou terminado o expediente; Responsabilizar-se pela guarda e conservação de ferramentas e acessórios do veículo; Executar outras tarefas correlatas ao cargo; Participar de capacitações e treinamentos;

GRUPO 4 – CNM:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Motorista de Veículos Leve	Ensino médio completo e aprovação em concurso público	Conduzir veículos, que lhe for destinado, transportando pessoas, pacientes, cargas e/ou materiais aos locais preestabelecidos, e os utilizados no transporte oficial; Registrar no mapa, dados referentes ao itinerário, a posição do marcador de quilometragem, horários de saída e chegada, entre outros; Manter o veículo sob sua responsabilidade e em perfeito estado de conservação, limpeza e funcionamento; Auxiliar na carga e descarga dos veículos; Recolher à garagem os veículos, quando concluído o serviço e/ou terminado o expediente; Responsabilizar-se pela guarda e conservação de ferramentas e acessórios do veículo; Comunicar sempre de imediato a ocorrência de fatos e avarias relacionados com o veículo sob sua responsabilidade; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.

GRUPO 5 – CNM:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Agente de Fiscalização de Posturas	Ensino médio completo e aprovação em concurso público	Proceder a fiscalização de posturas no município, de acordo com a legislação vigente; Entregar avisos, convites e notificações; Zelar pela higiene e organização do local de trabalho, bem como a manutenção das ferramentas e equipamentos utilizados; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.

Monitor Desportivo	Ensino médio completo e aprovação em concurso público	Promover a iniciação esportiva e treinamento específico junto à comunidade atendida pelo município, procurando através desse trabalho enquadrá-la nas atividades recreativas, esportivas e sociais; Organizar e incentivar a participação da comunidade nas atividades correlatas que lhe forem determinadas; Exercer serviços no campo do lazer e do esporte, bem como, dar suporte as aulas de atividades físicas e desportivas em diversos locais do município; Desenvolver trabalhos, programas, planos, projetos na sua área de atuação e treinamentos especializados, participação de equipes multidisciplinares e interdisciplinares e elaborar informes, todos na área de atividades físicas e do desporto, na zona urbana e rural; Zelar pela limpeza e conservação de materiais, equipamentos e do local de trabalho; Executar outras tarefas de mesma natureza ou nível de complexidade, associadas à sua atribuição e ambiente organizacional; Executar outras tarefas correlatas do cargo; Participar de capacitações e treinamentos.
Operador de Torre de Televisão	Ensino Médio Completo e aprovação em Concurso Público.	Efetuar e sintonizar os canais capitados pela Torre; Manter e controlar os aparelhos existentes em seu setor; Comunicar sempre de imediato, qualquer defeito, em aparelhos ou instrumento utilizados; Manter a ordem e limpeza do setor; Prestar esclarecimentos sobre o seu local de trabalho a população, sempre que solicitado; Executar outras tarefas correlatas ao cargo; Participar de capacitações e treinamentos.

GRUPO 6 – CNF:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Servente	Ensino fundamental completo e aprovação em concurso público	Auxiliar diretamente pedreiros, carpinteiros e outros profissionais na execução das atividades afins; Responsabilizar-se pela guarda e conservação de ferramentas e acessórios do veículo; Executar outras tarefas correlatas ao cargo; Participar de capacitações e treinamentos.

GRUPO 7 – CNF:

CARGO	REQUISITOS DE PROVIMENTO	ATRIBUIÇÕES GENÉRICAS
Agente de Vigilância	Ensino Fundamental completo e aprovação em concurso público	Executar vigilância no setor em que for lotado, diurna e/ou noturna percorrendo-o sistematicamente e inspecionando suas dependências, visando evitar danos ao patrimônio público, como roubos, incêndios e outras anormalidades, bem como controlar e orientar o acesso de pessoas aos prédios e demais instalações. Prevenindo atos de violência e outras infrações à ordem e segurança; Zelar pela conservação e guarda do material de trabalho; Executar outras tarefas correlatas ao cargo; Participar de capacitações e treinamentos;
Auxiliar de Serviços Gerais	Ensino fundamental completo e aprovação em concurso público	Executar tarefas manuais de baixa complexidade, relacionadas com a limpeza e organização do local de trabalho (interna e externa), como varrer, escovar, lavar, remover lixo; Executar carga e descarga de materiais; Executar serviços de copeiro; Executar atividades e serviços gerais de infra estrutura, conservação, limpeza e outros, na zona urbana e/ou rural do município; Realizar outras tarefas correlatas ao cargo. Participar de capacitações e treinamentos;
Gari	Ensino Fundamental incompleto (ter no mínimo, concluído a 4ª série do ensino fundamental).	Executar tarefas manuais simples, relacionadas com a limpeza das vias públicas, como varrer e remover lixo; Executar atividades e serviços gerais de infra estrutura, conservação, limpeza e outros; Requisitar os materiais necessários para os serviços relacionados ao seu trabalho; Executar outras tarefas correlatas do cargo. Participar de capacitações e treinamentos quando solicitado pela administração;

ANEXO III

TABELA PARA O PRIMEIRO ENQUADRAMENTO NA PROGRESSÃO HORIZONTAL

TEMPO DE EFETIVO SERVIÇO NO CARGO EFETIVO	PADRÃO DE ENQUADRAMENTO
03	B
06	C
09	D
12	E



15	F
18	G
21	H
24	I
27	J
30	k
33	L

**ANEXO IV
DA LEI Nº 592/2015, DE 30 DE OUTUBRO DE 2015.**

TABELA I - ANALISTA DE CONTROLE INTERNO, ANALISTA DE RECURSOS HUMANOS, EDUCADOR FÍSICO, ENGENHEIRO AMBIENTAL, ENGENHEIRO AGRÔNOMO, MÉDICO VETERINÁRIO E REVISOR(A)

G	H	I	J	K	L
1.746,17	1.833,48	1.925,15	2.021,41	2.122,48	2.228,61
1.920,79	2.016,83	2.117,67	2.223,55	2.334,73	2.451,47
2.112,87	2.218,51	2.329,44	2.445,91	2.568,20	2.696,61
2.324,15	2.440,36	2.562,38	2.690,50	2.825,02	2.966,28
2.556,57	2.684,40	2.818,62	2.959,55	3.107,53	3.262,90
2.812,23	2.952,84	3.100,48	3.255,50	3.418,28	3.589,19
3.093,45	3.248,12	3.410,53	3.581,05	3.760,11	3.948,11
3.402,79	3.572,93	3.751,58	3.939,16	4.136,12	4.342,92
3.743,07	3.930,23	4.126,74	4.333,08	4.549,73	4.777,22
4.117,38	4.323,25	4.539,41	4.766,38	5.004,70	5.254,94
4.529,12	4.755,57	4.993,35	5.243,02	5.505,17	5.780,43
4.982,03	5.231,13	5.492,69	5.767,32	6.055,69	6.358,47

TABELA III - ELETRICISTA, MOTORISTA DE VEÍCULO PESADO E OPERADOR DE MÁQUINAS CATEGORIAS PESADA

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	1.215,36	1.276,13	1.339,93	1.406,93	1.477,28	1.551,14
II	1.336,90	1.403,74	1.473,93	1.547,62	1.625,01	1.706,26
III	1.470,59	1.544,11	1.621,32	1.702,39	1.787,51	1.876,88
IV	1.617,64	1.698,53	1.783,45	1.872,63	1.966,26	2.064,57
V	1.779,41	1.868,38	1.961,80	2.059,89	2.162,88	2.271,03
VI	1.957,35	2.055,22	2.157,98	2.265,88	2.379,17	2.498,13
VII	2.153,08	2.260,74	2.373,78	2.492,46	2.617,09	2.747,94
VIII	2.368,39	2.486,81	2.611,15	2.741,71	2.878,80	3.022,74
IX	2.605,23	2.735,49	2.872,27	3.015,88	3.166,68	3.325,01
X	2.865,76	3.009,04	3.159,50	3.317,47	3.483,34	3.657,51
XI	3.152,33	3.309,95	3.475,44	3.649,22	3.831,68	4.023,26
XII	3.467,56	3.640,94	3.822,99	4.014,14	4.214,85	4.425,59

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	2.304,63	2.419,86	2.540,85	2.667,90	2.801,29	2.941,36
II	2.535,09	2.661,85	2.794,94	2.934,69	3.081,42	3.235,49
III	2.788,60	2.928,03	3.074,43	3.228,16	3.389,56	3.559,04
IV	3.067,46	3.220,84	3.381,88	3.550,97	3.728,52	3.914,95
V	3.374,21	3.542,92	3.720,07	3.906,07	4.101,37	4.306,44
VI	3.711,63	3.897,21	4.092,07	4.296,68	4.511,51	4.737,08
VII	4.082,79	4.286,93	4.501,28	4.726,34	4.962,66	5.210,79
VIII	4.491,07	4.715,63	4.951,41	5.198,98	5.458,93	5.731,87
IX	4.940,18	5.187,19	5.446,55	5.718,87	6.004,82	6.305,06
X	5.434,20	5.705,91	5.991,20	6.290,76	6.605,30	6.935,57
XI	5.977,62	6.276,50	6.590,32	6.919,84	7.265,83	7.629,12

G	H	I	J	K	L
3.088,42	3.242,85	3.404,99	3.575,24	3.754,00	3.941,70
3.397,27	3.567,13	3.745,49	3.932,76	4.129,40	4.335,87
3.736,99	3.923,84	4.120,04	4.326,04	4.542,34	4.769,46
4.110,69	4.316,23	4.532,04	4.758,64	4.996,57	5.246,40
4.521,76	4.747,85	4.985,24	5.234,51	5.496,23	5.771,04
4.973,94	5.222,64	5.483,77	5.757,96	6.045,85	6.348,15
5.471,33	5.744,90	6.032,14	6.333,75	6.650,44	6.982,96
6.018,47	6.319,39	6.635,36	6.967,13	7.315,48	7.681,26
6.620,31	6.951,33	7.298,89	7.663,84	8.047,03	8.449,38
7.282,34	7.646,46	8.028,78	8.430,22	8.851,73	9.294,32
8.010,58	8.411,11	8.831,66	9.273,25	9.736,91	10.223,25

G	H	I	J	K	L
1.628,70	1.710,13	1.795,64	1.885,42	1.979,69	2.078,68
1.791,57	1.881,15	1.975,20	2.073,96	2.177,66	2.286,55
1.970,73	2.069,26	2.172,72	2.281,36	2.395,43	2.515,20
2.167,80	2.276,19	2.390,00	2.509,50	2.634,97	2.766,72
2.384,58	2.503,81	2.629,00	2.760,45	2.898,47	3.043,39
2.623,04	2.754,19	2.891,90	3.036,49	3.188,32	3.347,73
2.885,34	3.029,61	3.181,09	3.340,14	3.507,15	3.682,50
3.173,87	3.332,57	3.499,19	3.674,15	3.857,86	4.050,76
3.491,26	3.665,82	3.849,11	4.041,57	4.243,65	4.455,83
3.840,39	4.032,41	4.234,03	4.445,73	4.668,01	4.901,41
4.224,42	4.435,65	4.657,43	4.890,30	5.134,81	5.391,56
4.646,87	4.879,21	5.123,17	5.379,33	5.648,30	5.930,71

TABELA II - APONTADOR, ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, FISCAL DE POSTURAS, TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO E TÉCNICO DE INFORMÁTICA

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	1.303,02	1.368,17	1.436,58	1.508,41	1.583,83	1.663,02
II	1.433,32	1.504,99	1.580,24	1.659,25	1.742,21	1.829,32
III	1.576,65	1.655,49	1.738,26	1.825,17	1.916,43	2.012,25
IV	1.734,32	1.821,04	1.912,09	2.007,69	2.108,08	2.213,48
V	1.907,75	2.003,14	2.103,30	2.208,46	2.318,88	2.434,83
VI	2.098,53	2.203,45	2.313,63	2.429,31	2.550,77	2.678,31
VII	2.308,38	2.423,80	2.544,99	2.672,24	2.805,85	2.946,14
VIII	2.539,22	2.666,18	2.799,49	2.939,46	3.086,43	3.240,76
IX	2.793,14	2.932,80	3.079,44	3.233,41	3.395,08	3.564,83
X	3.072,45	3.226,08	3.387,38	3.556,75	3.734,59	3.921,32
XI	3.379,70	3.548,68	3.726,12	3.912,42	4.108,04	4.313,45
XII	3.717,67	3.903,55	4.098,73	4.303,67	4.518,85	4.744,79

TABELA IV - MOTORISTA DE VEÍCULO LEVE

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	1.133,59	1.190,27	1.249,78	1.312,27	1.377,89	1.446,78
II	1.246,95	1.309,30	1.374,76	1.443,50	1.515,67	1.591,46
III	1.371,64	1.440,23	1.512,24	1.587,85	1.667,24	1.750,60
IV	1.508,81	1.584,25	1.663,46	1.746,63	1.833,97	1.925,66
V	1.659,69	1.742,67	1.829,81	1.921,30	2.017,36	2.118,23
VI	1.825,66	1.916,94	2.012,79	2.113,43	2.219,10	2.330,05
VII	2.008,22	2.108,64	2.214,07	2.324,77	2.441,01	2.563,06
VIII	2.209,05	2.319,50	2.435,47	2.557,25	2.685,11	2.819,36
IX	2.429,95	2.551,45	2.679,02	2.812,97	2.953,62	3.101,30
X	2.672,95	2.806,59	2.946,92	3.094,27	3.248,98	3.411,43
XI	2.940,24	3.087,25	3.241,62	3.403,70	3.573,88	3.752,57



XII	3.234,26	3.395,98	3.565,78	3.744,07	3.931,27	4.127,83
-----	----------	----------	----------	----------	----------	----------

G	H	I	J	K	L
1.519,12	1.595,07	1.674,83	1.758,57	1.846,50	1.938,82
1.671,03	1.754,58	1.842,31	1.934,43	2.031,15	2.132,71
1.838,13	1.930,04	2.026,54	2.127,87	2.234,26	2.345,98
2.021,95	2.123,04	2.229,20	2.340,66	2.457,69	2.580,57
2.224,14	2.335,35	2.452,12	2.574,72	2.703,46	2.838,63
2.446,56	2.568,88	2.697,33	2.832,19	2.973,80	3.122,49
2.691,21	2.825,77	2.967,06	3.115,41	3.271,19	3.434,74
2.960,33	3.108,35	3.263,77	3.426,96	3.598,30	3.778,22
3.256,37	3.419,18	3.590,14	3.769,65	3.958,13	4.156,04
3.582,00	3.761,10	3.949,16	4.146,62	4.353,95	4.571,64
3.940,20	4.137,21	4.344,07	4.561,28	4.789,34	5.028,81
4.334,22	4.550,94	4.778,48	5.017,41	5.268,28	5.531,69

TABELA V - MONITOR DESPORTIVO E OPERADOR DE TORRE DE TELEVISÃO

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	867,64	911,02	956,57	1.004,40	1.054,62	1.107,35
II	954,40	1.002,12	1.052,23	1.104,84	1.160,08	1.218,09
III	1.049,84	1.102,34	1.157,45	1.215,33	1.276,09	1.339,90
IV	1.154,83	1.212,57	1.273,20	1.336,86	1.403,70	1.473,89
V	1.270,31	1.333,83	1.400,52	1.470,54	1.544,07	1.621,28
VI	1.397,34	1.467,21	1.540,57	1.617,60	1.698,48	1.783,40
VII	1.537,08	1.613,93	1.694,63	1.779,36	1.868,33	1.961,74
VIII	1.690,78	1.775,32	1.864,09	1.957,29	2.055,16	2.157,92
IX	1.859,86	1.952,86	2.050,50	2.153,02	2.260,68	2.373,71
X	2.045,85	2.148,14	2.255,55	2.368,33	2.486,74	2.611,08
XI	2.250,43	2.362,96	2.481,10	2.605,16	2.735,42	2.872,19
XII	2.475,48	2.599,25	2.729,21	2.865,68	3.008,96	3.159,41

G	H	I	J	K	L
1.162,72	1.220,86	1.281,90	1.345,99	1.413,29	1.483,96
1.278,99	1.342,94	1.410,09	1.480,59	1.554,62	1.632,35
1.406,89	1.477,24	1.551,10	1.628,65	1.710,09	1.795,59
1.547,58	1.624,96	1.706,21	1.791,52	1.881,09	1.975,15
1.702,34	1.787,46	1.876,83	1.970,67	2.069,20	2.172,66
1.872,57	1.966,20	2.064,51	2.167,74	2.276,12	2.389,93
2.059,83	2.162,82	2.270,96	2.384,51	2.503,74	2.628,92
2.265,81	2.379,10	2.498,06	2.622,96	2.754,11	2.891,82
2.492,39	2.617,01	2.747,87	2.885,26	3.029,52	3.181,00
2.741,63	2.878,72	3.022,65	3.173,78	3.332,47	3.499,10
3.015,80	3.166,59	3.324,92	3.491,16	3.665,72	3.849,01
3.317,38	3.483,25	3.657,41	3.840,28	4.032,29	4.233,91

TABELA VI - SERVENTE

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	822,93	864,08	907,28	952,64	1.000,28	1.050,29
II	905,22	950,48	998,01	1.047,91	1.100,30	1.155,32
III	995,75	1.045,53	1.097,81	1.152,70	1.210,33	1.270,85
IV	1.095,32	1.150,09	1.207,59	1.267,97	1.331,37	1.397,94
V	1.204,85	1.265,09	1.328,35	1.394,77	1.464,50	1.537,73
VI	1.325,34	1.391,60	1.461,18	1.534,24	1.610,96	1.691,50
VII	1.457,87	1.530,76	1.607,30	1.687,67	1.772,05	1.860,65
VIII	1.603,66	1.683,84	1.768,03	1.856,43	1.949,26	2.046,72
IX	1.764,02	1.852,22	1.944,84	2.042,08	2.144,18	2.251,39
X	1.940,43	2.037,45	2.139,32	2.246,29	2.358,60	2.476,53

XI	2.134,47	2.241,19	2.353,25	2.470,91	2.594,46	2.724,18
XII	2.347,92	2.465,31	2.588,58	2.718,01	2.853,91	2.996,60

G	H	I	J	K	L
1.102,80	1.157,95	1.215,84	1.276,63	1.340,47	1.407,49
1.213,09	1.273,74	1.337,43	1.404,30	1.474,51	1.548,24
1.334,39	1.401,11	1.471,17	1.544,73	1.621,96	1.703,06
1.467,83	1.541,22	1.618,29	1.699,20	1.784,16	1.873,37
1.614,62	1.695,35	1.780,11	1.869,12	1.962,58	2.060,71
1.776,08	1.864,88	1.958,13	2.056,03	2.158,83	2.266,78
1.953,69	2.051,37	2.153,94	2.261,64	2.374,72	2.493,45
2.149,05	2.256,51	2.369,33	2.487,80	2.612,19	2.742,80
2.363,96	2.482,16	2.606,27	2.736,58	2.873,41	3.017,08
2.600,36	2.730,37	2.866,89	3.010,24	3.160,75	3.318,79
2.860,39	3.003,41	3.153,58	3.311,26	3.476,82	3.650,67
3.146,43	3.303,75	3.468,94	3.642,39	3.824,51	4.015,73

TABELA VII - AGENTE DE VIGILÂNCIA, AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS E GARI

PADRÃO	REFERÊNCIA					
	A	B	C	D	E	F
I	788,06	827,46	868,84	912,28	957,89	1.005,79
II	866,87	910,21	955,72	1.003,51	1.053,68	1.106,37
III	953,55	1.001,23	1.051,29	1.103,86	1.159,05	1.217,00
IV	1.048,91	1.101,35	1.156,42	1.214,24	1.274,95	1.338,70
V	1.153,80	1.211,49	1.272,06	1.335,67	1.402,45	1.472,57
VI	1.269,18	1.332,64	1.399,27	1.469,23	1.542,69	1.619,83
VII	1.396,10	1.465,90	1.539,20	1.616,16	1.696,96	1.781,81
VIII	1.535,71	1.612,49	1.693,12	1.777,77	1.866,66	1.959,99
IX	1.689,28	1.773,74	1.862,43	1.955,55	2.053,33	2.155,99
X	1.858,20	1.951,11	2.048,67	2.151,10	2.258,66	2.371,59
XI	2.044,02	2.146,23	2.253,54	2.366,21	2.484,52	2.608,75
XII	2.248,43	2.360,85	2.478,89	2.602,84	2.732,98	2.869,63

G	H	I	J	K	L
1.056,08	1.108,88	1.164,32	1.222,54	1.283,67	1.347,85
1.161,68	1.219,77	1.280,76	1.344,79	1.412,03	1.482,64
1.277,85	1.341,74	1.408,83	1.479,27	1.553,24	1.630,90
1.405,64	1.475,92	1.549,71	1.627,20	1.708,56	1.793,99
1.546,20	1.623,51	1.704,69	1.789,92	1.879,42	1.973,39
1.700,82	1.785,86	1.875,15	1.968,91	2.067,36	2.170,73
1.870,90	1.964,45	2.062,67	2.165,80	2.274,09	2.387,80
2.057,99	2.160,89	2.268,94	2.382,38	2.501,50	2.626,58
2.263,79	2.376,98	2.495,83	2.620,62	2.751,65	2.889,24
2.490,17	2.614,68	2.745,41	2.882,68	3.026,82	3.178,16
2.739,19	2.876,15	3.019,96	3.170,95	3.329,50	3.495,98
3.013,11	3.163,76	3.321,95	3.488,05	3.662,45	3.845,57

**EXTRATO DA ATA DE REGISTRO PREÇOS
PREGÃO PRESENCIAL Nº 033/2015 - ATA 020/2015**

A Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, através do prefeito faz saber a quem interessar que conforme informação abaixo relacionada foi firmado a presente Ata de Registro de preços.

Ata: 020/2015

Contratante: Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, Fundo Municipal de Saúde, Fundo Municipal de Educação e Fundo Municipal de Assistência Social.

Contratada: Pontual Distribuidora Eirelli-EPP

Modalidade: Pregão Presencial 033/2015

Objeto: Aquisição de Material Permanente de acordo com as necessidades dos Fundos Municipais de Educação, Saúde e Assistência Social e Prefeitura Municipal de Guaraí-TO.

Vigência da Ata: 19/10/2016



Relação de Materiais Permanente:

Item	Descrição do item	Marca	Qtd.	Valor Unit
1	Aparelhos de DVD'S - DVD player c/ karaokê, entrada USB e DivX MP3-DVD, CD de WMA, CD-R/RW, CD de áudio, MP3, Dolby digital, PCM, WMA.	mondial	10	154,00
3	Forno Elétrico - Exterior com acabamento de cor branca; - interior em material autolimpante; - termostato de 40° C a 320° C; - cap. interna de 40 L a 50 Litros; - 02 (duas) resistências de aquec: superior e inferior; - porta em vidro cristal temperado; - isolamento térmico; - grelha deslizante c/ regulagem de altura; - lâmpada interna; - tensão de alimentação: 1.700 W; - peso bruto máximo: 20 KG.	Fisher	10	619,12
4	Fogão a gás industrial - Fogão industrial a gás, com 06 (seis) bocas e um forno. Estrutura em aço inoxidável, 06 (seis) queimadores duplos em ferro fundido, em 10 (dez) centímetros; grelhas em ferro fundido medindo 40x40 cm; pés em tipo cantoneira; gambiarra cromada; registros em tipoapis, em latão cromado; forno em aço inoxidável, sendo as medidas internas em 30 cm de altura x 60 cm de largura x 60 cm de profundidade. Cor grafite escuro. Conforme norma regulamentadora, ABNT vigente.	Tron	10	2.129,00
5	Cadeiras estofadas giratórias - Com apoio de braços, apoiada sobre 05 (cinco) pás, assento e encosto revestido em vinil de PVC, cor a definir, com forro de algodão ou Jersey.	Nobre	20	289,90
10	Aparelho Telefônico - Aparelho de telefone fixo com fio, com as especificações que segue: Modos de discagem tom e pulso; modo: tom e pulso; Espera musical; Mínimo de 03 (três) tons de volumes e 03 (três) memórias de discagem rápida; teclas: mute, pause, redial e flash; Compatível com centrais públicas e PABX; Alimentação mínima de 02 (duas) baterias AA; Posições de mesa e parede; Garantia do fornecedor: 12 meses.*****	Intelbras	15	70,90
15	Microfone sem fio profissional - Microfones; 01 base receptora bivolt (chave p/ mudança de voltagem); 1 cabos p10 para conexão com a mesa de som; alcança até 30 metros.	Sound pro	10	439,00
18	Projektor multimídia com as especificações mínimas descritas a seguir - Deve ter no mínimo 2600 ANSI Lumens; aspecto de tela deve ser 4x3; tecnologia de projeção 3LCD; foco e zoom manuais; ajuste de inclinação (keys tone) de no mínimo mais ou menos 30 graus, manual e automático; permitir controle externo por RS232, LAN e IR; distância de projeção entre 0,7 - 11,3 m; tamanho de tela entre 0,53 - 7,6 m na diagonal; tempo de vida útil da lâmpada de no mínimo 5000 hrs; consumo máximo da lâmpada de 180 w; contraste mínimo de 2000:1; deve ter no mínimo as seguintes conexões: 1 entrada RGB 15 pinos (computador), 1 entrada DVI-H (computador), 1 saída RGB 15 pinos (computador), 1 entrada de S-VHS, 2 entradas de áudio mini jack estéreo e 1 saída, 2 entradas de áudio RCA L/R vídeo ou S-VHS, 1 adaptador DVI/HDMI 15. O peso do projetor não pode ser superior a 3 Kg, 62 Un.	Benq	6	3.275,80
21	Lavadora de alta pressão HL de 1800, potência de 1.200 w, jato regulável, magueira com 05 metros de comprimento, alça para transportar, rodas para movimentação, sistema auto stop; para o equipamento quando o gatilho é solto. 220 w, 01 ano de garantia.	Eletrolux	9	493,00
25	Panela de pressão capacidade 10 litros	Panelux	9	120,00
27	Armário de aço - 02 portas, 04 prateleiras reguláveis, chave, Altura: 1980 mm, Largura: 900 mm, profundidade 400 mm, cor cinza.	Nobre	10	563,00
37	Acess point Wireless com 02 antenas, adaptador de energia, alimentação 100-240 v, cabo de rede , porta 1 x RJ-45 com 01 ano de garantia	Linkone	5	275,00
42	Aparelho de ar condicionado Split, 10000 BTU's frio, cor branca, 220w, baixo ruído, controle remoto, desumidificação, dupla filtragem, filtro de carvão ativado, filtro de tela, função sleep, função swing, função turbo vazão de ar 420/500/550/630, com 03 anos de garantia com instalação feita com um autorizado ou 12 meses.	Elgin	10	2.144,00
43	Aparelho de ar condicionado Split, 18000 BTU's, frio, cor branca, 220w, consumo A de energia, baixo ruído, controle remoto, desumidificação, dupla filtragem, filtro de carvão ativado, filtro de tela, função sleep, função swing, função turbo vazão de ar 420/500/550/630 com 03 anos de garantia com instalação feita com um autorizado ou 12 meses.	Elgin	10	2.615,00

Data da Assinatura: 19/10/2015

Signatários: Francisco Júlio Pereira Sobrinho, Emival Nunes da Fonseca, Gercival Lopes da Silva, Simonya Maria Nunes dos Santos, Leonardo Rodrigues dos Reis

Guaraí, Estado do Tocantins, aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e quinze.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO PREÇOS
PREGÃO PRESENCIAL Nº 033/2015 - ATA 021/2015

A Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, através do prefeito faz saber a quem interessar que conforme informação abaixo relacionada foi firmado a presente Ata de Registro de preços.

Ata: 021/2015

Contratante: Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, Fundo Municipal de Saúde, Fundo Municipal de Educação e Fundo Municipal de Assistência Social.

Contratada: Luminata Distribuidora Eirelli-ME

Modalidade: Pregão Presencial 033/2015

Objeto: Aquisição de Material Permanente de acordo com as necessidades dos Fundos Municipais de Educação, Saúde e Assistência Social e Prefeitura Municipal de Guaraí-TO.

Vigência da Ata: 19/10/2016

Relação de Materiais Permanente:

Item	Descrição do item	Marca	Qtd.	Valor
2	Bebedouro - Bebedouro em aço eletro zincado, base plástica de auto impacto, pia em inox polido, torneira para copo e jato de água, conexões hidráulicas internas em material atóxico, 220 W, conforme norma regulamentadora, ABNT vigente.	Máster Frio	10	708,75
8	Arquivo de aço - com 04 (quatro) gavetas, com chave, altura: 133 cm, largura 47 cm, profundidade 70 cm, puxador, cor cinza.	Nobre	10	456
9	Aparelho de som portátil - Aparelho de som portátil com CD e MP3. Rádio portátil AM/FM, CD, MP3, USB quatro w RMS. Rádio estéreo com sintonia digital reproduz MP3, relógio digital e entrada USB que permite executar músicas no pen drive no formato MP3 ou WMA. Apresentação do Produto: Rádio com reprodução de arquivos em MP3 e WMA, suporta CD-R e CD-RW, dando maior liberdade para escolher sua mídia preferida. Além de contar com display LCD, Rádio AM/FM com sintonia digital e maior comodidade de programar as faixas que deseja escutar, repetir uma música ou todo o CD, escutá-las de maneira aleatória. Conta também com entrada USB que permite executar músicas do pen drive no formato MP3 ou WMA. Reproduz: CD, CD-R, CD-RW, MP3 e WMA. Display: LCD. Portátil. Número de discos: 01(um). Rádio AM/FM: Estéreo com sintonia digital. Modo de reprodução de discos: Programa repeat e random. Reproduz CDs musicais com a comodidade de programar as faixas que deseja escutar, repetir uma música ou todo o cd, escutá-las de maneira aleatória. Bivolt. Acompanhado de cabo.	Philco	10	330,75
11	Liquidificador industrial - Liquidificador industrial com capacidade de 10 (dez) litros. Copo de aço inox. Gabinete externo em aço inox. Componentes do gabinete interno em alumínio fundido. 220 W. Conforme norma regulamentadora, ABNT vigente.	Vithory	9	682,50
14	Ventilador de parede turbo - Estrutura metálica com suporte para fixação em parede; grade metálica de proteção: removível; quantidade de pás na hélice do ventilador: 03 (três) aletas; Hélice: variando de 50 a 60 cm de diâmetro, com chave de inclinação regulável; Seletor de velocidade: sim; Velocidade: 03 (três); Oscilante: sim; rotação máxima: 1.300 RPM, no mínimo; Potência: mínimo de 150 watts; frequência: 50/60 Hz; Corrente: 220v; Selo imetro: testado e aprovado; Selo ruído: sim; Cor: preto.	Ventisol	40	189,00
23	Ferro elétrico a vapor - Ferro elétrico de passar a vapor características jato extra de vapor spray tipo de base: inox - número de saídas de vapor: 25 potências: 850 w.	Malory	6	57,68
30	CX LP-15.1 A (cx ativa com USB 200W RMS)	Celenium	10	1460,00
36	Microfone de mão com fio	Lesson	10	164,00
38	Impressora a laser impressões monocromáticas, resolução de até 1200 dpi, bandeja de alimentação na entrada com capacidade paa 250 folhas, aceitando diversos tipos e tamanhos de papel, como carta, ofício, executivo, cartões, 10x15 cm, conexão USB, sistema operacional compatível com Windows Vista, XP, 2000 ou superior, 220 v, 01 ano de garantia.	Samsung	10	593,00
41	Mesa escritório com pés de ferro, sem gavetas, material MDP 15 mm, estrutura dos pés de ferro, com pintura em epóxi, medindo 120 x 60 75 cm na cor preta e cinza. (1,40 m x 0,60 m x 0,75 m).	Nobre	10	196,00

Data da Assinatura: 19/10/2015

Signatários: Francisco Júlio Pereira Sobrinho, Emival Nunes da Fonseca, Gercival Lopes da Silva, Simonya Maria Nunes dos Santos, Aloisio Lusía de Souza Damascena

Guaraí, Estado do Tocantins, aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e quinze.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

EXTRATO DA ATA DE REGISTRO PREÇOS
PREGÃO PRESENCIAL Nº 033/2015 - ATA 022/2015



A Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, através do prefeito faz saber a quem interessar que conforme informação abaixo relacionada foi firmado a presente Ata de Registro de preços.

Ata: 022/2015

Contratante: Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, Fundo Municipal de Saúde, Fundo Municipal de Educação e Fundo Municipal de Assistência Social.

Contratada: JG Empreendimento Comercial Eirelli-ME

Modalidade: Pregão Presencial 033/2015

Objeto: Aquisição de Material Permanente de acordo com as necessidades dos Fundos Municipais de Educação, Saúde e Assistência Social e Prefeitura Municipal de Guaraí-TO.

Vigência da Ata: 19/10/2016

Relação de Materiais Permanente:

Item	Descrição do item	Marca	Qtd.	Valor
6	Freezer Horizontal – Freezer horizontal, 02 (duas) portas, 404 litros, gabinete externo e interno em chapa de aço pintada, com maior resistência e corrosão de impactos. Com congelamento rápido com acionamento no painel frontal. Com dupla função: refrigerador e freezer. Facilidade de degelo na limpeza com dreno frontal. Dimensões: altura 960 mm; largura 1.195 mm; profundidade 780 mm. Capacidade de armazenamento de 404 litros. 220 W. Cor branca. Conforme norma regulamentadora, ABNT vigente.	Consul	10	2.947,70
17	Ar Split 12.000 BTU's Frio branco 220v – Capacidade de refrigeração (BTU's): 12.000 BTU/h, cor: branco; Modelo: 12.000 BTU's frio branco 220v; referência do modelo: MSM12HR; tubulação: 10m; vazão do ar: 550/470/380 m3/h; voltagem: 220v; Baixo ruído: sim; ciclo: reverso (quente/frio)	Eletroclux	25	1.694,24
39	Longarina diretor (03 lugares) – Confeccionada em madeira compensada reflorestada, espuma laminada, perfil em PVC e braços fixos modelo orelha, acabamento: revestida em tecido, couro ecológico ou courovin, carga máxima suportada de 110 Kg, com 03 meses de garantia prevista em lei, cor preta.	Nobre	10	589,00
43	Aparelho de ar condicionado Split, 18000 BTU's, frio, cor branca, 220w, consumo A de energia, baixo ruído, controle remoto, desumidificação, dupla filtragem, filtro de carvão ativado, filtro de tela, função sleep, função swing, função turbo vazão de ar 420/500/550/630 com 03 anos de garantia com instalação feita com um autorizado ou 12 meses.	Eletroclux	10	2.615,00

Data da Assinatura: 19/10/2015

Signatários: Francisco Júlio Pereira Sobrinho, Emival Nunes da Fonseca, Gercival Lopes da Silva, Simonya Maria Nunes dos Santos

Paulo Edgar Tavares

Guaraí, Estado do Tocantins, aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e quinze.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

**EXTRATO DA ATA DE REGISTRO PREÇOS
PREGÃO PRESENCIAL Nº 033/2015 - ATA 023/2015**

A Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, através do prefeito faz saber a quem interessar que conforme informação abaixo relacionada foi firmado a presente Ata de Registro de preços.

Ata: 023/2015

Contratante: Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, Fundo Municipal de Saúde, Fundo Municipal de Educação e Fundo Municipal de Assistência Social.

Contratada: Portal distribuidora Ltda-ME

Modalidade: Pregão Presencial 033/2015

Objeto: Aquisição de Material Permanente de acordo com as necessidades dos Fundos Municipais de Educação, Saúde e Assistência Social e Prefeitura Municipal de Guaraí-TO.

Vigência da Ata: 19/10/2016

Relação de Materiais Permanente:

Item	Descrição do item	Marca	Qtd.	Valor
7	Armário fechado em fórmica – Armário em fórmica com 05 (cinco) prateleiras e fechaduras, pés em tubo quadrado nas cores azul médio, vermelho, branco e bege. Dimensões: frente 900 mm; profundidade 500 mm; altura 1.980 mm. Conforme norma regulamentadora, ABNT vigente.	CCM	10	1.189,00
13	Batedeira Industrial – Batedeira industrial 06 (seis) Litros, em chapa de aço com pintura epóxi. Com tacho em aço inoxidável, sistemas de engrenagens helicoidais. Com batedor espiral, batedor raquete, batedor globo, escorregador para ingredientes. 220w. Conforme norma regulamentadora, ABNT vigente.	Braezi	40	1.811,00

22	Lousa Verde – Lousa panorâmica côncava. 1200 mm x 2000 mm (largura x comprimento), com área de trabalho laminado melamínico (fórmica lousaline verde quadriculado). Quadro em tudo de aço com costura medindo 40x20 mm, espessura de chapa 1,2 mm (ch 18), porta giz constituído em chapa aço 1010/1020, espessura 1,5 mm (ch 16) fixado a estrutura de processo de solda MIG, não permitindo partes pontiagudas ou contundentes que possam vir a oferecer risco ao usuário. Área de trabalho em compensado multilaminado de repuxo em alumínio. Porta giz e apagador e chpa de 16 mm, com 30 cm de comprimento.	Staro	10	903,34
24	Painel de alumínio nº 50	ASG	9	156,24
28	Tela de projeção retrátil com tripé, medindo 2 m x 2 m estojo em alumínio, pintura eletrostática na cor preta, tripé em aço com tratamento anticorrosivo, sistema de regulagem de altura que impede a descida involuntária da rela.	Telas TECH	10	540,00
29	Tela de projeção retrátil com tripé, medindo 4 m x 4 m estojo em alumínio, pintura eletrostática na cor preta, tripé em aço com tratamento anticorrosivo, sistema de regulagem de altura que impede a descida involuntária da rela.	Telas tech	1	1.388,00
33	Encordoamento de nylon para violão	Gianini	10	26,78
34	Cabo canon X canon 10 metros	CSR	2	115,00
35	Cabo para microfone de mão (10 metros)	Wireconex	1	95,26

Data da Assinatura: 19/10/2015

Signatários: Francisco Júlio Pereira Sobrinho, Emival Nunes da Fonseca, Gercival Lopes da Silva, Simonya Maria Nunes dos Santos
Pool Greguy Gutierrez Gisch

Guaraí, Estado do Tocantins, aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e quinze.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

**EXTRATO DA ATA DE REGISTRO PREÇOS
PREGÃO PRESENCIAL Nº 033/2015 - ATA 024/2015**

A Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, através do prefeito faz saber a quem interessar que conforme informação abaixo relacionada foi firmado a presente Ata de Registro de preços.

Ata: 024/2015

Contratante: Prefeitura Municipal de Guaraí-TO, Fundo Municipal de Saúde, Fundo Municipal de Educação e Fundo Municipal de Assistência Social.

Contratada: JM Silva papelaria Eirelli-ME

Modalidade: Pregão Presencial 033/2015

Objeto: Aquisição de Material Permanente de acordo com as necessidades dos Fundos Municipais de Educação, Saúde e Assistência Social e Prefeitura Municipal de Guaraí-TO.

Vigência da Ata: 19/10/2016

Relação de Materiais Permanente:

Item	Descrição do item	Marca	Qtd.	Valor
20	Televisores – Aparelhos de TV LCD 24" resolução 1366x768 linhas (1.049.088 pixels), uma entrada HDMI e uma entrada USB, controle remoto e tensão/voltagem 220v.	Philco	05	865,00
40	Cadeira fixa em plástico com 01 ano de garantia	Antaris	300	42,00

Data da Assinatura: 19/10/2015

Signatários: Francisco Júlio Pereira Sobrinho, Emival Nunes da Fonseca, Gercival Lopes da Silva, Simonya Maria Nunes dos Santos
Danilo Lima Teixeira

Guaraí, Estado do Tocantins, aos doze dias do mês de novembro do ano de dois mil e quinze.

FRANCISCO JÚLIO PEREIRA SOBRINHO
Prefeito Municipal

