Ofício nº ...

Icapuí/CE, 24 de maio de 2022.

Sua Excelência o Senhor

**Vereador SIDIVÂNIO DA CRUZ HONÓRIO**

Presidente da Câmara Municipal de Icapuí/CE

RUA JOCA GALDINO, Nº 125 CENTRO, CEP: 62810-000

**Assunto:** Projeto de Lei Complementar, exposição de motivos e impacto financeiro.

**Senhor Presidente**,

Cumprimento-o cordialmente com o presente, oportunidade em que submeto, em **regime de urgência urgentíssima**, à elevada apreciação dessa Augusta Casa Legislativa, acompanhada da respectiva exposição de motivos, a proposta de Projeto de Lei complementar que tem por escopo reestruturar o plano de cargos e carreiras e remuneração - pccr dos servidores de provimento efetivo da prefeitura municipal de icapuí e dar outras providências e dar outras providências.

No ensejo, renovo protestos de elevada consideração e apreço.

Atenciosamente,

**RAIMUNDO LACERDA FILHO**

Prefeito Municipal

**EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

Senhores Vereadores,

Câmara Municipal de Icapuí/CE

Com amparo no artigo 51, V, c/c art. 55, ambos da Lei Orgânica do Município de Icapuí, submeto à elevada apreciação dessa Augusta Casa Legislativa, em regime de urgência urgentíssima, a proposta de Projeto de Lei complementar que tem por escopo reestruturar o plano de cargos e carreiras e remuneração - pccr dos servidores de provimento efetivo da prefeitura municipal de icapuí e dar outras providências e dar outras providências.

Nos últimos anos, a cultura organizacional em relação aos recursos humanos vem passando por importantes mudanças. O próprio termo “recursos humanos” está sendo substituído pelo termo “gestão de pessoas”, valorizando os trabalhadores como pessoas e não como “recursos”.

Vivencia-se um momento em que as instituições buscam resgatar o que é mais humano nas pessoas, ou seja: o conhecimento, a criatividade, a sensibilidade e o seu compromisso. Logo, manifesta-se a necessidade da regularização do quadro de pessoal do Município de Icapuí, criando um Plano de Carreira aos Servidores Públicos de Provimento Efetivo do Município, definindo o quadro de pessoal, a política remuneratória, as descrições e correspondentes requisitos para provimento de cada um dos cargos, bem como as formas de progressões e avanços na carreira pública.

Ademais, é necessária a valorização dos profissionais que atuam para o bom andamento dos trabalhos do Poder Executivo Municipal, e, uma vez incentivando-os com remuneração condigna, condições adequadas de trabalho, valorização de seu bom desempenho com promoções periódicas, dentre outras vantagens, pressupõe-se maior dedicação ao serviço público, o que somente virá melhorar a prestação do serviço público a população de Icapuí.

Dentro desta proposta, há melhor estruturação dos cargos municipais, com a criação de sistemas e subsistemas que facilitará o enquadramento de cada cargo na correspondente categoria funcional, condizente com a afinidade das atribuições desempenhadas e hierarquização de grau de escolaridade exigidos.

Os cargos de nível fundamental, ante suas vinculações a atividades eminentemente operacionais e organizacionais (como limpeza, manutenção), terão elevado grau de flexibilização e movimentação dentro da administração municipal, já que, independente do órgão, setor, departamento, são imprescindíveis e com mesmas atribuições. Parte dos cargos de nível médio poderão ter essa mesma flexibilidade, já que nem todos apresentam correspondência temática com setor em suas atribuições.

Não obstante, alguns cargos de nível médio e superior não poderão sofrer a flexibilidade dos agentes públicos de nível fundamental tratada acima, justamente pelos requisitos necessários ao desempenho e exercício do cargo serem mais específicos e terem correspondência com um setor.

Outra inovação é a padronização dos cargos de nível médio com a nomenclatura técnicos administrativos, e cargos de nível superior com a denominação de analistas. Bem como a inovação ao criar as subclasses de cargos em seguridade social, que compreenderá cargos de nível médio e superior com relação direta a atividades da saúde, assistência social e previdência social.

O presente projeto também, a fim de efetivamente promover o servidor, garante-lhe real desenvolvimento na carreira, uma vez que a mudança em seu nível de capacitação gera alterações em seu padrão de vencimento, mediante as progressões horizontais e verticais, ou por meio da concessão de vantagem, qual seja, gratificação por titulação.

Com as progressões sugeridas cria-se um processo permanente de incentivo à aprendizagem e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais partindo tanto do próprio servidor quanto da Administração.

O impacto financeiro da presente Lei Complementar é irrisório, estando muito aquém das previsões contidas e possíveis nas leis orçamentárias e legislação vigente.

Por tais aspectos, apresenta-se esta Lei Complementar, a fim de alcançar melhoria das atividades características do Município de Icapuí e a valorização do servidor.

Na certeza do acolhimento do presente projeto de Lei Complementar, apresento, no ensejo, os nossos sinceros agradecimentos e para elevar protestos de estima e consideração a Vossa Excelência e aos demais Edis que brilhantemente atuam no Poder Legislativo deste Município.

No ensejo, renovo protestos de elevada consideração e apreço.

Atenciosamente,

**RAIMUNDO LACERDA FILHO**

Prefeito Municipal

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº , DE 24 DE MAIO DE 2022.**

**REESTRUTURA O PLANO DE CARGOS E CARREIRAS E REMUNERAÇÃO - PCCR DOS SERVIDORES DE PROVIMENTO EFETIVO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ICAPUÍ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**O PREFEITO MUNICIPAL DE ICAPUÍ/CE**

Faço saber que a Câmara Municipal de Icapuí/CE aprovou e eu promulgo e sanciono a seguinte LEI COMPLEMENTAR:

**CAPÍTULO I**

**DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º**. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR dos Servidores Técnico-Administrativos da Prefeitura Municipal de Icapuí.

Parágrafo único. O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações a que se refere o caput deste artigo aplica-se aos servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE.

**Art. 2º.** O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações tem por objeto a valorização e a profissionalização do servidor, bem como dotar a Administração Pública de um instrumento de gestão de pessoal, que possibilite o equilíbrio interno das remunerações através do nível de escolaridade, desempenho e atribuições, propondo-se:

I - instituir a carreira dos Servidores Efetivos Técnico-Administrativos da Prefeitura Municipal de Icapuí/CE, constituída de cargos/classes/funções, aglutinando as atividades por eles desempenhadas com o objetivo de ordená-las conforme sua importância, complexidade e grau de responsabilidade, estruturando-as em classes que, pela natureza das atribuições, permita um ordenamento lógico e coerente;

II - definir a carreira com maior amplitude de evolução funcional, a fim de construir um horizonte temporal para a vida profissional do servidor;

III – adotar os princípios do aperfeiçoamento, nível de escolaridade, avaliação de desempenho e eficiência para o crescimento do servidor na carreira;

IV – fornecer parâmetros para a realização de avaliação de necessidades de treinamento, com o intuito de elaborar programas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos, motivando o servidor na busca de maior conhecimento;

V - orientar o planejamento e a execução de sistemas de acompanhamento e avaliação do servidor, recompensando-o adequadamente de forma a ser estimulado no exercício de suas funções;

VI - aplicar, sistematicamente, mecanismos administrativos de evolução horizontal e vertical que incentivem o desenvolvimento do servidor na carreira.

**Art. 3º.** A estruturação do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações - PCCR dos Servidores Técnico-Administrativos da Prefeitura Municipal de Icapuí é regida pelos seguintes conceitos básicos:

I - **CARGO PÚBLICO DE PROVIMENTO EFETIVO** – lugar inserido no Sistema Administrativo do Município de Icapuí, caracterizando-se, cada um, por determinado conjunto de atribuições e responsabilidades, de natureza permanente, com denominação própria, número certo, pagamento pelo erário municipal e criação por lei;

II - **FUNÇÃO PÚBLICA** – conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público, não detentor de cargo efetivo, remunerada pelos cofres públicos municipais e extinta quando vagar;

III - **CLASSE** – unidade básica da carreira, integrada por cargos/funções, segundo o grau de escolaridade e complexidade de tarefas exigidas, constituindo a linha natural de promoção do servidor, de acordo com critérios preestabelecidos;

IV – **CARREIRA** – conjunto de classes de mesma natureza funcional e hierarquizadas segundo o grau de responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para o desenvolvimento dos servidores nas classes/cargos/funções que a integram;

V- **REFERÊNCIA** – nível vencimental integrante da faixa de vencimento fixado para a classe e atribuído ao ocupante do cargo/função em decorrência da ascensão funcional;

VI - **GRUPO OCUPACIONAL** – conjunto de categorias funcionais, organizadas em carreira, classes/cargos/funções, formadas por atribuições direcionadas para o mesmo objetivo e relacionadas pela natureza do trabalho ou ramo de conhecimento desenvolvido;

VII - **CATEGORIA FUNCIONAL** – conjunto de carreiras/cargos/funções agrupado pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para seu desempenho;

VIII - **QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL** – conjunto de requisitos exigidos para o ingresso no cargo/função, bem como para o desenvolvimento do servidor na carreira com vistas à obtenção da evolução funcional e das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei;

IX - **ÁREA DE ATUAÇÃO** – conjunto de atividades profissionais agrupadas em razão da identidade, similitude, correlação e complementaridade das respectivas atividades profissionais, podendo subdividir-se em especialidades;

X - **ESPECIALIDADE** – conjunto de atividades integrantes do cargo/função, conforme especificação da profissão do servidor, conforme disposto no Código Brasileiro de Normas, instituído pela Portaria Ministerial nº 397, de 09 de outubro de 2002.

XI - **CONCURSO PÚBLICO**: é o processo seletivo que permite o acesso a cargo público de modo amplo e democrático, com impessoalidade e igualdade de oportunidade a todos os interessados em concorrer para exercer as atribuições oferecidas pelo Município, a quem incumbirá identificar e selecionar os mais adequados mediante critérios objetivos.

XII - **ENQUADRAMENTO**: consiste no procedimento de mudança do plano de carreira anterior ou da situação anterior em que o servidor se encontrava para o novo plano de carreira, dentro dos critérios estabelecidos em lei, considerando a estruturação da carreira, as categorias funcionais, os subsistemas, o cargo, a classe e a referência, de acordo com os critérios estabelecidos pelo Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR) e por atos complementares da Prefeitura Municipal de Icapuí/CE

XIII - **PROGRESSÃO HORIZONTAL**: é a passagem do servidor de uma referência para outra imediatamente superior dentro da faixa salarial da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho e antiguidade.

XIV - **PROGRESSÃO VERTICAL**: é a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior dentro da mesma carreira, atendendo aos requisitos de qualificação ou resultante de progressão.

XV - **CARGO EM COMISSÃO**: são aqueles destinados ao livre provimento e exoneração, de caráter provisório, destinando-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, podendo recair ou não em servidor efetivo do Município.

§ 1º - Os cargos em comissão serão preenchidos obedecendo aos limites quantitativos de cada unidade administrativa.

§ 2º - Serão privativos dos servidores efetivos, pelo menos, 30% (trinta por cento) dos Cargos em Comissão da Prefeitura Municipal de Icapuí/CE.

**CAPÍTULO II**

**DA ESTRUTURA DA CARREIRA**

**Art. 4º.** A estrutura da carreira fundamenta-se nos princípios da escolaridade e do desempenho profissional, a fim de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência no serviço público e o exercício das atividades do Poder Executivo, e será assim organizada:

I – Estrutura e composição dos grupos ocupacionais e das categorias funcionais, definido no Anexo I, desta Lei;

II – Grau hierarquização dos cargos segundo as escalas de classificação genérica, definido nos Anexos II, II-A, II-B e II-C desta Lei;

III – Tabelas Vencimentais, conforme definido nos Anexos III, III-A e III-B, desta Lei; e

IV – Atribuições dos cargos conforme definido no anexo V, da Lei Complementar XXX de xx de maio de 2022. (AGUARDANDO APROVAÇÃO NA CÂMARA)

**Art. 5º**. Segundo a correlação, a afinidade, a natureza dos trabalhos e o nível de conhecimentos aplicados, as categorias funcionais abrangem várias atividades, compreendendo:

**I – ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL – ANF** – carreira e/ou classes que englobam atividades de nível operacional e de suporte às áreas técnica e administrativa, caracterizadas por cargos/funções iniciais de carreira, cujo provimento exige nível de escolaridade de ensino fundamental completo e incompleto de 1º ao 9º ano;

**II – ATIVIDADES DE NÍVEL MÉDIO – ANM** – carreira e/ou classes, abrangendo atividades inerentes a cargos/funções de nível médio, de natureza diversificada e abrangente, em nível de apoio às ações nas diversas áreas, a qual se subdivide em:

1. **Atividade de Nível Médio Não Técnico – ANMNT** - carreira e/ou classes, abrangendo atividades inerentes a cargos/funções de nível médio, de natureza diversificada e abrangente, em nível de apoio às ações nas diversas áreas, para qual não se exige formação e conhecimento técnico específico.
2. **Atividade de Nível Médio Técnico – ANMT**: carreira e/ou classes, abrangendo atividades inerentes a cargos/funções de nível médio, de natureza diversificada e abrangente, em nível de apoio às ações nas diversas áreas, para qual se exige formação e conhecimento técnico específico, caracterizados pelas ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, exigindo escolaridade de nível médio profissionalizante para início na carreira e/ou classe.

**III – ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR – ANS** – carreira e/ou classes abrangendo atividades inerentes a cargos/funções caracterizados por ações desenvolvidas em campo de conhecimento específico, cujo provimento exige graduação de nível superior ou habilitação legal equivalente e registro profissional;

**Art. 6º.** A organização e estruturação da carreira dar-se-á em conformidade com os seguintes subsistemas**:**

I - **Apoio Logístico e Operacional** - constituído por atividades de execução referentes às áreas de manutenção, conservação, limpeza, segurança, vigilância, transporte e comunicação, para o qual se exige nível de ensino fundamental, completo ou incompleto, nível médio completo ou profissionalizante;

II - **Técnicos Administrativos** – constituído por atividades relacionadas à execução e controle administrativo, financeiro, fiscalização, cultura, lazer, recepção, informação, técnico e operacional que dão suporte às atividades técnicas da gestão pública, para o qual se exige nível de educação básica de nível médio completo ou profissionalizante;

III – **Analistas Administrativos** - compreendendo as categorias profissionais, cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação na área administrativa e operacional para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

IV – **Técnicos em Seguridade Social** – compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação na área de saúde, Assistência Social e Previdência Social, para o qual se exige nível de educação básica fundamental ou médio completo ou incompleto, profissionalizante ou não.

V – **Analistas em Seguridade Social** – compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação na área de saúde, Assistência Social e Previdência Social, para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

VI – **Médicos** - compreende a categoria profissional cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação na área de saúde para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente à formação em medicina e suas especialidades.

VII – **Auditores Internos** - compreende as categorias profissionais cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação na área administrativa, com atribuições de auditoria e fiscalização, para o qual se exige nível de escolaridade mínimo correspondente ao ensino superior.

**Art. 7º**. Os subsistemas de que trata o art. 6º desta Lei são compostos por cargos/funções e classes, cujos intervalos de organização destas se remetem à sua tabela matriz de referências salariais descritas nos anexos III, III-A e III-B desta Lei.

§ 1º - As tabelas matrizes de referências salariais a que se refere o *caput* deste artigo serão organizadas da seguinte forma:

a) uma tabela matriz com 20 (vinte) referências para os subsistemas I e II e IV, sendo que na referida tabela matriz, prevista nesta alínea, a Classe A corresponderá ao pessoal de ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO dando origem às demais classes dispostas como segue:

I – A 1ª referência da Classe B (ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO) será sempre correspondente à 2ª referência da Classe A (ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO).

II - A 1ª referência classe C (ENSINO MÉDIO COMPLETO) será sempre correspondente à 3ª referência da classe A (ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO).

III - A 1ª referência da Classe D (ENSINO MÉDIO TÉCNICO PROFISSIONALIZANTE) será sempre correspondente à 4ª referência da Classe A (ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO).

b) uma tabela matriz com 23 (vinte e três) referências para os subsistemas III, V, e VII, sendo 5 (cinco) classes para o sistema V e 4 (quatro) classes para os sistemas III e VII, conforme anexos III, III-A e **III-B**, sendo que na referida tabela matriz, prevista nesta alínea, a Classe 01 corresponderá à GRADUAÇÃO dando origem às demais classes dispostas como segue:

I – A 1ª referência da Classe 02 (ESPECIALIZAÇÃO) será sempre correspondente à 4ª referência da Classe 01 (GRADUAÇÃO).

II - A 1ª referência classe 03 (MESTRADO) será sempre correspondente à 8ª referência da classe 01 (GRADUAÇÃO).

III - A 1ª referência da Classe 04 (DOUTORADO) será sempre correspondente à 13ª referência da Classe 01 (GRADUAÇÃO).

IV - A 1ª referência da Classe I-A (RESIDÊNCIA) será sempre correspondente a 25% (vinte e cinco por cento) sobre a 1ª referência da Classe 01 (GRADUAÇÃO).

c) uma tabela matriz de referência no Subsistema VI específica para os especialistas médicos, com cinco classes e 23 referências cada conforme anexos III, III-A e III-B desta Lei, sendo que a tabela matriz corresponderá à Classe 01 (GRADUAÇÃO), dando origem às demais classes dispostas como segue:

I – A 1ª referência da Classe 02 (ESPECIALIZAÇÃO) será sempre correspondente à 4ª referência da Classe 01 (GRADUAÇÃO).

II - A 1ª referência Classe 03 (MESTRADO) será sempre correspondente à 8ª referência da Classe 01 (GRADUAÇÃO).

III - A 1ª referência da Classe 04 (DOUTORADO) será sempre correspondente à 13ª referência da Classe 01(GRADUAÇÃO).

IV - A 1ª referência da Classe I-A (RESIDÊNCIA) será sempre correspondente à 25 % sobre a 1ª referência da Classe 01 (GRADUAÇÃO).

§ 2º - Com base na tabela matriz de referências salariais os cargos/funções se distribuem como segue:

I - SUBSISTEMA DE APOIO LOGÍSTICO E OPERACIONAL I:

1.1 Auxiliar de Gestão Pública I: ensino fundamental incompleto:

CLASSE A, REFERÊNCIAS DE 01 A 20;

1.2. Auxiliar de Gestão Pública II: ensino fundamental completo:

CLASSE B, REFERÊNCIAS DE 01 A 20.

II - SUBSISTEMA DE APOIO LOGÍSTICO E OPERACIONAL II:

2.1. Técnico de Gestão Pública I: ensino médio completo:

CLASSE C, REFERÊNCIAS DE 01 A 20;

2.2. Técnico de Gestão Pública II: Ensino Médio completo acrescido de cursos específicos ou curso profissionalizante na área de atuação:

CLASSE D, REFERÊNCIAS DE 01 A 20.

III - SUBSISTEMA DE TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS:

3.1. Técnico Administrativo Não Técnico: Ensino médio completo:

CLASSE C, REFERÊNCIAS DE 01 A 20;

3.2. Técnico Administrativo Técnico: Ensino Médio completo acrescido de cursos específicos ou curso profissionalizante na área de atuação:

CLASSE D, REFERÊNCIAS DE 01 A 20.

IV - SUBSISTEMA ANALISTAS ADMINISTRATIVOS:

4.1. Analista Administrativo I, Ensino Superior Completo – Graduado e Registro Profissional:

CLASSE 1 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

4.2. Analista Administrativo II, Ensino Superior Completo, Pós Graduação e Registro Profissional;

CLASSE 2 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

4.3. Analista Administrativo III, Ensino Superior Completo, Mestrado e Registro Profissional:

CLASSE 3 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

4.4. Analista Administrativo IV, Ensino Superior Completo, Doutorado e Registro Profissional:

CLASSE 4 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

V – SUBSISTEMA TÉCNICO EM SEGURIDADE SOCIAL:

5.3. Técnico em Seguridade Social I: Ensino médio completo:

CLASSE C, REFERÊNCIAS DE 01 A 20.

5.4. Técnico em Seguridade Social II: Ensino Médio Completo e profissionalizante:

CLASSE D, REFERÊNCIAS DE 01 A 20.

VI – SUBSISTEMA DE ANALISTAS EM SEGURIDADE SOCIAL:

6.1. Analista em Seguridade Social I: Ensino Superior Completo, Graduado e registro profissional:

CLASSE 1 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

6.2. Analista em Seguridade Social II: Ensino Superior Completo, Pós Graduado e registro profissional:

CLASSE 2 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

6.3. Analista em Seguridade Social III: Ensino Superior Completo, Mestrado e registro profissional:

CLASSE 3 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

6.4. Analista em Seguridade Social IV: Ensino Superior Completo, Doutorado e registro profissional:

CLASSE 4 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

6.5. Analista em Seguridade Social V: Ensino Superior Completo, residência e registro profissional:

CLASSE I.A – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

VII – SUBSISTEMA MÉDICOS:

7.1 Especialista Médico I: Graduação em Medicina e Registro Profissional:

CLASSE 1 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

7.2. Especialista Médico II: Graduação em Medicina, Registro Profissional e pós graduação:

CLASSE 2 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

7.3. Especialista Médico III: Graduação em Medicina, Registro Profissional e Residência Médica:

CLASSE 2 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

7.4. Especialista Médico IV: Graduação em Medicina, Registro Profissional e Doutorado:

CLASSE 3 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

7.5. Especialista Médico V: Graduação em Medicina, Registro Profissional Residência (não entendi essa, olhar com Celestino)

CLASSE I.A - REFERÊNCIAS DE 01 A 23

VIII– SUBSISTEMA AUDITORES INTERNO:

8.1. Auditor Interno I, Ensino Superior Completo – Graduado e Registro Profissional:

CLASSE 1 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

8.2. Auditor Interno II, Ensino Superior Completo, Pós Graduação e Registro Profissional;

CLASSE 2 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

8.3. Auditor Interno III, Ensino Superior Completo, Mestrado e Registro Profissional:

CLASSE 3 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

8.4. Auditor Interno IV, Ensino Superior Completo, Doutorado e Registro Profissional:

CLASSE 4 – REFERÊNCIAS DE 01 A 23

§1º**.** O subsistema outrora denominado, assistentes em saúde I e II, por se tratar de cargos de nível fundamento completos ou incompletos, ficam doravante compreendidos no subsistema de apoio logístico e operacional I.

§2º. O subsistema outrora compreendido como assistentes em saúde III e IV, por comportar cargos de nível médio completo e médio técnico, passam a denominar-se subsistema técnico em seguridade social.

§3º. Os subsistemas de especialista em saúde e de especialista em assistência social, passam a compor o subsistema analistas em seguridade social.

§4º. O enquadramento do cargo no subsistema respeitará sempre a hierarquização por formação exigida para investidura no cargo e sua área de atuação específica, conforme especificações do art. 6º, incisos, dessa lei.

**Art. 8º.** Os cargos/funções do quadro de pessoal do Poder Executivo Municipal têm natureza multifuncional e para o exercício das atividades exigir-se-á conhecimento, habilidade e competência.

§1º - Por conhecimento entende-se aquele adquirido por meio de educação formal, acrescido da experiência, dos valores, de informações contextuais e de discernimento que proporcionam uma estrutura para a avaliação e incorporação de novas experiências e informações.

§2º - Por habilidade entende-se a capacidade e atitude adequada para realizar uma tarefa ou um conjunto de tarefas, em conformidade com a eficiência exigida para o alcance das metas institucionais estabelecidas.

§3º - Por competência entende-se o somatório de conhecimentos e habilidades agregados pelo servidor, necessários ao desenvolvimento de atividades mais complexas.

**CAPÍTULO III**

**DA ORGANIZAÇÃO E DO INGRESSO NA CARREIRA**

**Art. 9º.** A carreira da Administração Pública Direta e Indireta fica organizada e estruturada em classes integradas por cargos de provimento efetivo e por funções, dispostas de acordo com a natureza profissional e complexidade de suas atribuições, guardando correlação com as finalidades da Administração Pública.

**Parágrafo único**. Para cada cargo integrante da classe de carreira ou classe singular, ficará estabelecida a qualificação mínima exigida para provimento, conforme disposto nos Anexos II, II-A, II-B e II-C, desta Lei.

**Art. 10**. O ingresso em cargo de carreira de provimento efetivo dar-se-á por nomeação, após aprovação em concurso público, exigida a comprovação da qualificação mínima exigida, conforme disposto nesta Lei.

**Art. 11.** O concurso público será de provas ou de provas e títulos, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório, na forma a ser regulamentada em Edital próprio.

**Art. 12**. No edital de abertura do concurso público constará, obrigatoriamente, o número de vagas ofertadas, a qualificação exigida para o cargo, a carga horária, o vencimento básico, o programa das disciplinas e as tarefas típicas por área de especialidade da profissão.

**Parágrafo único:** Considera-se área de especialidade a especificação da profissão formal, conforme disposto na Tabela do Código Brasileiro de Ocupações (CBO).

**Art.13**. Compete ao Município de Icapuí/CE promover a realização de concurso público para provimento dos cargos efetivos vagos.

**Art. 14.** Para o provimento originário são vedadas e, se realizadas, consideradas nulas de pleno direito, as nomeações que contrariem as disposições contidas no artigo 12, desta Lei.

**Art. 15.** Durante o estágio probatório, o servidor somente poderá ser afastado de seu cargo para exercício de cargo em comissão, de função de confiança, ou por imposição legal, não fazendo *jus* às progressões horizontal e/ou vertical, ficando seu estágio probatório suspenso.

**CAPÍTULO IV**

**O DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA**

**Art. 16.** O desenvolvimento do servidor efetivo do quadro técnico-administrativo da Prefeitura Municipal de Icapuí, de suas Autarquia e Fundações na carreira ocorrerá mediante as modalidades de Progressão Horizontal e Vertical, conceituadas no Art. 3º desta Lei.

Parágrafo único - O servidor somente fará *jus* às modalidades de progressão quando cumprido o interstício de 02 (dois) anos a contar da data de término do estágio probatório comprovada mediante publicação de portaria de estabilização no cargo*.*

**SEÇÃO I**

**DA PROGRESSÃO HORIZONTAL**

**Art. 17.** Progressão Horizontal é a passagem do servidor de uma referência para outra, imediatamente superior, dentro da faixa vencimental da mesma classe, obedecidos os critérios de desempenho ou antiguidade e o cumprimento do interstício de 02 (dois) anos de efetivo exercício na mesma referência para a progressão por desempenho e 05 (cinco) anos de efetivo exercício na mesma referência para progressão por antiguidade.

§1º - Apenas o servidor que no prazo de 05 (cinco) anos não tenha sido contemplado com a progressão horizontal por desempenho estará apto a ter progressão horizontal por antiguidade.

§ 2º - Observado o disposto no parágrafo anterior, apenas 30% (trinta por cento) dos aptos de cada categoria funcional descrita no Art. 5º deste plano terão progressão horizontal por antiguidade.

§ 3º - A progressão por antiguidade recairá no servidor que contar maior tempo no serviço efetivo na referência, respeitadas as normas estabelecidas em regulamento.

§ 4º - Para efeito da progressão por antiguidade, a apuração do tempo de serviço na referência obedecerá às disposições contidas no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Icapuí/CE.

§ 5º - A classificação será por ordem decrescente seguindo maior tempo de serviço efetivo na referência.

**Art. 18**. Havendo empate na lista de classificação para progressão por antiguidade ou por desempenho, terá preferência, sucessivamente, o servidor:

I – com maior tempo de serviço público no Município;

II – com maior idade.

III – com maior número de dependentes;

**Art. 19.** Serão elevados, mediante progressão horizontal por desempenho, os servidores que, no interstício 02 (dois) anos, após o estágio probatório, apresentarem Certificados correspondentes a cursos na área de origem do concurso.

§ 1º - Cabe à Comissão Geral de Carreira analisar a pertinência destes certificados e emitir parecer acerca de sua adequação, por meio de Portaria.

§ 2º - Observado o *caput* do artigo, o percentual previsto para a progressão horizontal por desempenho será também de até 30% (trinta por cento) dos servidores de cada categoria funcional descrita no Art. 5º deste plano.

§ 3º - O processo de Avaliação do Desempenho será realizado anualmente, enquanto que a pontuação de qualificação ocorrerá a cada período de interstício 2 anos.

§ 4º - Os servidores que galgarem por progressão horizontal até a última referência de cada classe concorrerão por progressão vertical após 5 anos de exercício nessa referência.

Art. 20 – Os cursos de capacitação utilizados nos processos de progressão horizontal deverão ter os seguintes somatórios de carga horária mínima por categoria funcional:

I - **ATIVIDADES DE NÍVEL FUNDAMENTAL – ANF:** somatório de 60h (sessenta horas);

II - **ATIVIDADES DE NÍVEL MÉDIO – ANM:** somatório de 100h (cem horas);

III - **ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR – ANS:** somatório de 180h (cento e oitenta horas).

Art. 21 – Os diplomas ou certificados obtidos pela realização de curso de capacitação utilizados em um processo de progressão horizontal ou vertical já efetivada, não terão validade para efeito de outro processo, bem como os cursos realizados anteriormente à promulgação da Lei Municipal n. 632/2013.

**SEÇÃO II**

**DA PROGRESSÃO VERTICAL**

**Art. 22.** Progressão Vertical é a passagem do servidor de sua atual classe e referência, para a próxima classe na mesma referência, cujos requisitos de titulação tenham sido apresentados após o cumprimento do estágio probatório, de acordo com o grau de hierarquização constantes dos Anexos II, II-A, II-B e II-C desta Lei.

§1º - A progressão vertical a que se refere este artigo dar-se-á exclusivamente pelos requisitos de titulação superior àquela exigida para o exercício do cargo, devendo o servidor requerer a partir da apresentação de documentos comprobatórios de nova qualificação.

§2º - A qualificação a que se refere o parágrafo anterior obrigatoriamente deve ocorrer em área relacionada às atribuições do cargo/função do servidor, cabendo à Comissão Geral de Carreira analisar a pertinência desta e emitir parecer acerca da matéria.

§3º - Entendendo a Comissão que o servidor se enquadra nas disposições desta Lei, deverá ser expedida Portaria de progressão vertical para a classe imediatamente superior.

Art. 23. Para habilitar-se à progressão vertical o servidor dependerá de:

I - Cumprimento do estágio probatório; e

II – Formação, aperfeiçoamento e atualização na área específica do cargo público para o qual foi aprovado mediante concurso público.

Parágrafo Único. Excepcionalmente, o servidor poderá concorrer à progressão vertical desde que cumpram com, no mínimo, 5 (cinco) anos de exercício na última referência da classe imediatamente anterior, nos termos do que dispõe o art. 19, §4º, dessa lei.

**Art. 24** –. A administração Pública Municipal deverá alocar os recursos financeiros necessários à efetivação do processo de progressão funcional por desempenho e antiguidade (progressão horizontal) e por titulação superior exigida ao exercício do cargo (progressão vertical), em seu orçamento anual.

Parágrafo único. Os recursos financeiros de que trata o caput deste artigo deverão guardar estrita observância ao que determina a Lei de Responsabilidade Fiscal.

**SEÇÃO III**

**DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS**

**Art. 25** - Será instituída a Comissão de Gestão de Carreiras com o fim de garantir a efetiva aplicação das normas estabelecidas nesta Lei, a gestão partilhada e o permanente aperfeiçoamento das carreiras de cargos efetivos da Prefeitura Municipal de Icapuí, cujas competências serão:

I – Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;

II – Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreiras ou para adequá-lo à dinâmica própria da Administração Municipal;

III – Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão Vertical e Horizontal encaminhados pelos servidores junto à gestão de recursos humanos da Prefeitura, de suas Autarquias e Fundações.

IV - Julgar a afinidade das capacitações obtidas pelo servidor para composição de carga horária, considerando a correlação destas com as atribuições do cargo/função.

§ 1º - A Comissão estabelecida no caput deste artigo, será composta de 07 (sete) membros, sendo:

a) 02 (dois) representantes da Secretaria de Administração e Finanças ou equivalente, sendo necessariamente um pertencente ao Órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos;

b) 01 (um) representante da diretoria do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais indicado pela entidade;

c) 04 (quatro) representantes dos trabalhadores das áreas contempladas neste PCCR (Administração, Educação, Saúde, Assistência Social), indicados em Assembleia do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais.

§ 2º - Os membros que comporão a Comissão ficarão afastados de suas funções, durante o período em que estiverem prestando serviços a esta, sendo resguardadas suas cargas horárias de trabalho e remuneração, bem como o retorno às respectivas lotações de origem.

§ 3º - O mandato dos membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução.

Art. 26 – A Comissão de Gestão de Carreira se regerá por regimento interno, elaborado em consonância com esta Lei e aprovado em reunião ordinária pela maioria dos membros presentes na sessão.

**CAPÍTULO V**

**DA EQUIVALÊNCIA VENCIMENTAL**

**Art. 27** - O Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE de saúde, contempla, unicamente, o vencimento básico estabelecido para a referência de cargo, segundo sua avaliação, de acordo com os Grupos e Categorias Funcionais a que pertencer.

**Art. 28.** A TabelaVencimental dos cargosdo quadro dos servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE, é aquela constante do Anexos III, III-A e III-B desta Lei.

**Parágrafo Único** – A variação percentual – interstício - de uma referência para outra imediatamente superior é de 4% (quatro por cento).

**CAPÍTULO VI**

**DO QUADRO DE PESSOAL**

**Art. 29**. O Quadro de Pessoal dos servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE é composto pelos cargos necessários, em quantidade e especificação, para atender, com eficiência e eficácia, à consecução de seus objetivos e cumprimento de sua missão.

**Art. 30**. O Quadro de Pessoal dos servidores da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE é composto por cargos de direção e assessoramento, de provimento em comissão, de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, e de cargos de carreira, de provimento efetivo e caráter permanente, preenchidos por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Art. 31.** O Quadro de Pessoal dos servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE fica organizado em Grupos Ocupacionais, Categorias Funcionais, Carreiras, Cargo/Função, Classe, referência e Qualificação, na forma dos Anexos II, II-A, II-B e II-C, desta Lei.

**Art. 32**. A definição da quantidade e especificação dos cargos necessários a cada Órgão ou Entidade da Administração Pública Municipal será definida em Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§1º - A lotação dos servidores de cada Secretaria ou Órgão da Administração Direta será determinada por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal que poderá delegar essa atribuição para titular do órgão da administração da Prefeitura Municipal de Icapuí/CE responsável pela gestão de recursos humanos.

§ 2º - Não havendo necessidade de provimento de cargos vagos, constantes nas estruturas de um órgão ou entidade, estes poderão ser redistribuídos para outros Órgãos ou Entidades, respeitada a sua natureza jurídica, através de Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.

**CAPÍTULO VII**

**DA JORNADA DE TRABALHO**

**Art. 33.** A jornada de trabalho dos servidores efetivos da Administração Pública Direta, de suas Autarquias e Fundações do Poder Executivo do Município de Icapuí/CE obedecerá à carga horária de 40 (quarenta) ou 30 (trinta) horas semanais, observando as legislações específicas para cada categoria funcional e acordo coletivo com a participação sindical, respeitando-se a proporcionalidade em caso de carga horária diferenciada.

§ 1º - A jornada de trabalho poderá ser alterada para atender o interesse e a conveniência do serviço público e dar-se-á por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 2º - A jornada de trabalho definida neste artigo, aos servidores lotados na área da saúde, poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviços e de aferição de frequência, visando atender a necessidade de funcionamento dos diversos espaços e ações da área da saúde de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso ou 24 horas de trabalho por 72 horas de descanso, devendo, em todos os casos, ser aprovada pelas Secretarias Municipais de Saúde e de Administração.

**CAPÍTULO VIII**

**DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR**

**Art. 34.** As atividades de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais, como parte integrante do Sistema de Recursos Humanos, serão planejadas, organizadas, executadas e avaliadas de forma integrada e sistêmica, pelo órgão da administração da Prefeitura Municipal de Icapuí responsável pela gestão de recursos humanos.

**Parágrafo Único** – As necessidades de treinamento e capacitação em nível de programas regulares de aperfeiçoamento, complementação e atualização para a melhoria do desempenho das atribuições dos cargos/função, serão detectadas e indicadas por cada órgão e encaminhados ao órgão da administração da Prefeitura Municipal de Icapuí responsável pela gestão de Recursos Humanos.

**Art. 35.** Quando não for possível a realização de treinamentos internos específicos, essenciais ao desenvolvimento do servidor em sua área de atuação, o órgão da administração da Prefeitura Municipal de Icapuí responsável pela gestão de Recursos Humanos autorizará a realização de cursos externos de formação, estágios, treinamentos e congressos realizados em instituições de excelência.

**Art. 36**. O servidor habilitado em cursos com duração, conteúdo e nível equivalente aos dos programas oficiais de treinamento, poderá ser dispensado de frequentá-lo, sujeitando-se sua habilitação a reconhecimento pelo órgão competente.

**Art. 37**. Será considerado como carga horária normal de trabalho aquela utilizada em programas de treinamentos, congressos e seminários, quando coincidentes com seu horário normal de trabalho, desde que autorizado pelo seu chefe imediato.

**CAPÍTULO IX**

**DO ENQUADRAMENTO**

**Art. 38**. O enquadramento salarial automático dos servidores será efetivado levando-se em consideração os níveis de escolaridade e vencimentos atuais para a classe e referência correspondente ao valor dentro do cargo/função do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR.

§ 1º - O enquadramento dar-se-á uma única vez, no ato da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações – PCCR, por ser medida de caráter transitório.

§ 2º - Quando do enquadramento salarial automático este obrigatoriamente observará o atual valor de vencimento base dos ocupantes do cargo para definir a primeira referência da faixa salarial em sua primeira classe, de modo que corresponda ao atual valor de vencimento ou àquele imediatamente superior.

**CAPÍTULO X**

**DAS GRATIFICAÇÕES**

**Art. 39.** Além das vantagens pecuniárias previstas na Lei nº 094/1992, de 1º de setembro de 1992, Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Icapuí, com a redação vigente, ficam asseguradas aos servidores da Prefeitura de Icapuí as seguintes gratificações:

I - Gratificação de Trabalho de Campo;

II - Gratificação de Sobreaviso;

III – Gratificação por Titulação.

IV - Gratificação especial para Motorista da saúde e Transporte Escolar (ônibus e assemelhados) prevista na Lei Municipal n. 818/2019.

V - Gratificação Mensal para os Motoristas que realizam Transporte Intermunicipal Contínuo e Coletivo de Pacientes Portadores de Doenças Renais Crônicas – GMDRC - Lei nº 817/2019.

VI – Demais gratificações, vantagens e auxílios criados por lei.

§ 1° - As Gratificações de Campo e de Sobreaviso não poderão ser acumuladas, sendo permitido exclusivamente o acúmulo destas com a Gratificação por Qualificação.

§ 2º – A Gratificação para Motorista de Ambulância, inclusive ônibus e assemelhados, será de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base, desde que no exercício de suas funções e na condução de veículos automotores, mediante apresentação de carteiras de habilitação compatíveis.

§ 3º – A Gratificação especial para Motorista da saúde e Transporte Escolar, terá percentuais aplicados sobre o vencimento base, de acordo com §2º da Lei 818/2019, desde que no exercício de suas funções e nas condições estipuladas pela Lei citada.

§ 4º - O valor da Gratificação Mensal para os Motoristas que realizam Transporte Intermunicipal Contínuo e Coletivo de Pacientes Portadores de Doenças Renais Crônicas – GMDRC será definido conforme Lei Municipal nº 817/2019.

§ 5° - A Gratificação de Trabalho de Campo será de 10% (dez por cento) sobre o vencimento base para os servidores detentores dos seguintes cargos:

a) Apoio Logístico e Operacional I e II, desde que anteriormente detentor do cargo de Agente de combate às Endemias; Agente Comunitário de Saúde, Agente de Saneamento e Agente de Vigilância Sanitária;

b) Técnicos Administrativos, desde que anteriormente detentor do cargo de Fiscal de Obras e Serviços Públicos, Técnico Administrativo – Área Ambiental e Técnico Administrativo – Especialista em Agricultura/Agropecuária

c) Auxiliar de Gestão Pública detentor do Cargo de Operador do Sistema do SAAE e Encanador.

§ 4º - A Gratificação de Sobreaviso, no percentual de 10% (dez por cento) sobre o vencimento-base, será devida exclusivamente aos servidores ocupantes dos cargos de técnicos em Saúde, anteriormente detentores dos cargos de Auxiliar e Técnico de Enfermagem, desde que lotados e em efetivo exercício no Hospital Municipal e/ou na Unidade Maternidade de Icapuí/CE.

§ 5º - A gratificação de que trata o parágrafo anterior não será devida durante os afastamentos do servidor em virtude de licenças e férias.

**Art. 40**. A Gratificação de Titulação destina-se ao servidor titular de cargo efetivo incluído nesta Lei nas categorias ANF e ANM, portador de títulos, diplomas ou certificados de nível de escolaridade superior ao exigido para o ingresso neste.

§1º A Gratificação de Titulação de que trata este artigo é inacumulável e não será concedida quando a escolaridade se constituir em pré-requisito para o ingresso no cargo.

§2º Os servidores integrantes da categoria ANS que até a entrada em vigor dessa lei complementar estejam recebendo gratificação por titulação terão tal vantagem substituída pela progressão vertical na carreira.

§3º O servidor da categoria ANS em recebimento de gratificação por titulação até a entrada em vigor dessa lei, que não cumpra com o disposto no art. 22 dessa lei complementar, manter-se-á em percepção da gratificação até que cumpra o estágio probatório, momento no qual deverá solicitar sua progressão vertical e, preenchido todos os requisitos, ser-lhe-á concedida a mudança de classe.

**Art. 41**. – A Gratificação de Titulação, de que trata o artigo anterior, incidirá sobre o vencimento base do cargo, observados os seguintes percentuais:

§ 1° - Para os servidores de Atividades de Nível Fundamental – ANF, cujo ocupante venha a adquirir as seguintes certificações:

1. Médio Completo – 2% sobre o vencimento base;
2. Médio Profissionalizante em curso relacionado às atribuições de seu cargo – 4% sobre o vencimento base;
3. Graduação em curso relacionado às atribuições de seu cargo – 8% sobre o vencimento base;
4. Especialização em curso relacionado às atribuições de seu cargo – 12% sobre o vencimento base;
5. Mestrado em curso relacionado às atribuições de seu cargo - 16% sobre o vencimento base;
6. Doutorado em curso relacionado às atribuições de seu cargo - 20% sobre o vencimento base;

§2º - Para os servidores de Atividades de Nível Médio – ANM, cujo ocupante venha a adquirir as seguintes titulações:

a) Graduação em curso relacionado às atribuições de seu cargo: 8% sobre o vencimento-base;

b) Especialização em curso relacionado às atribuições de seu cargo: 12% sobre o vencimento-base;

c) Mestrado em curso relacionado às atribuições de seu cargo – 16% sobre o vencimento-base;

d) Doutorado em curso relacionado às atribuições de seu cargo – 20% sobre o vencimento base.

§ 3º - Para os servidores de Atividades de Nível Superior – ANS cujo ocupante venha a adquirir titulações superiores ao exigido para o ingresso no cargo, será disponibilizada apenas progressão vertical, conforme Anexos II, II-A, II-B e II-C desta Lei.

**Art. 42.** Para efeito do disposto nos §§ 1º e 2º do artigo anterior serão considerados somente os cursos de Graduação e Pós-Graduação reconhecidos pelo Ministério da Educação, não se permitindo, em qualquer hipótese a percepção cumulativa de mais de uma gratificação em razão da titulação.

Parágrafo único - Somente serão admitidos cursos de pós-graduação *lato sensu* com duração mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas.

**Art. 43**. A Gratificação de Titulação é devida a partir da apresentação ao Órgão de Gestão de Recursos Humanos de requerimento formal, dirigido ao titular do órgão, com a anexação de cópias autenticadas, ou dos originais, dos documentos comprobatórios, devendo ser expedido ato formal de sua concessão e deverá ser incluída em folha de pagamento do mês subsequente.

**Art. 44.** As gratificações por titulação previstas nesta Lei compõem o salário de contribuição, sobre elas incidido contribuição destinada ao Instituto de Previdência do Município.

§1º As gratificações indicadas no caput integrarão os proventos de aposentadorias e pensões de servidores que se encontrem em efetivo exercício na data de promulgação desta lei.

§2º As gratificações indicadas no caput não se estendem aos inativos e pensionistas com percepção de benefício pelo Instituto de Previdência do Município na data de promulgação desta lei.

**Art. 45.** O enquadramento salarial automático previsto nesta Lei é extensivo aos aposentados e aqueles com processo de aposentadoria em tramitação, desde que a estes seja assegurada a paridade de que trata as Emendas Constitucionais nº 20/98, 41/2003, 47/2005 e 70/2012.

§ 1º - Deverá o Instituto de Previdência do Município de Icapuí/CE em conjunto com o órgão de Recursos Humanos, adotar todas as providências para, no prazo de 60 (sessenta) dias, adequar à situação funcional dos inativos e pensionistas, no que couber, às disposições desta Lei.

§ 2º - Para efeito de enquadramento por descompressão dos inativos do Instituto de Previdência do Município de Icapuí/CE deverá observar o tempo de serviço público municipal contado para efeito de concessão de sua aposentadoria homologada pelo Tribunal de Contas do Estado - TCE.

**CAPÍTULO XI**

**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**

**Art. 46.** As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR, de que trata esta Lei, correrão à conta das dotações orçamentárias próprias da Prefeitura Municipal de Icapuí/CE.

**Art. 47**. Os servidores que se encontrarem à época da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração (PCCR), afastados sem percepção de remuneração serão enquadrados por ocasião de seu retorno às atividades, desde que atendam aos requisitos aqui estabelecidos.

**Art. 48**. Fica vedado, a partir da promulgação desta Lei, o desvio de função para o exercício de outras atribuições não assemelhadas às dos cargos para os quais o servidor foi aprovado e nomeado em virtude de concurso público.

§ 1º - O servidor em desvio da função do cargo para o qual foi aprovado em concurso público ficará impedido de progredir na carreira tanto na via horizontal quanto vertical.

§ 2º - objetivando a melhor compreensão das denominações dos cargos anteriormente exercidos com a denominação atual desta Lei, deverão ser mantidas as denominações específicas determinantes da natureza do próprio cargo.

**Art. 49**. Os cargos de que trata esta Lei poderão ser classificados por especialidades quando necessário para a identificação de suas funções ou por exigência legal ou habilidade específica para as atribuições do cargo respectivo.

**Art. 50**. Fica estabelecida a data de 1º de janeiro de cada ano, para a revisão geral da remuneração dos servidores públicos municipais.

Parágrafo único – Caso venha a ocorrer aprovação de Lei Federal que determine piso salarial para categorias profissionais específicas, bem como mudanças em jornadas de trabalho, as adequações deverão ser realizadas de forma imediata neste PCCR.

**Art. 51.** A administração Pública Municipal deverá alocar os recursos financeiros necessários à efetivação do processo de progressão funcional por desempenho e antiguidade (progressão horizontal) e por titulação superior exigida ao exercício do cargo (progressão vertical), em seu orçamento anual.

Parágrafo único. Os recursos financeiros de que trata o caput deste artigo deverão guardar estrita observância ao que determina a Lei de Responsabilidade Fiscal

**Art. 52**. Ficam revogadas as disposições em contrário ao disposto na presente lei, notadamente as previstas na Lei Municipal n. 632/2013.

**Art. 53.** Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros imediatos.

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ICAPUÍ/CE** **EM 24 DE MAIO DE 2022**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Prefeito Municipal de Icapuí/CE**

**ATUALIZAR TABELAS VENCIMENTAIS**

ANEXO I A QUE SE REFERE O ART. 4º, I DA LEI Nº \_, DE \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_.

**Estrutura e Composição dos Grupos Ocupacionais, Subsistemas Organizacionais e Categorias Funcionais.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **GRUPO OCUPACIONAL** | **SUBSISTEMAS ORGANIZACIONAIS** | **CATEGORIA FUNCIONAL** |
| **1 - ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL** | 1. Apoio Logístico e Operacional 2. Técnicos Administrativos; 3. Analistas Administrativos; 4. Auditores. | * 1. Atividades de Nível Fundamental completo ou incompleto;   2. Atividades de nível médio técnico e não técnico;  1. Atividades de Nível Médio Técnico e Não Técnico 2. Atividades de Nível Superior 3. Atividades de nível superior |
| **2 - ATIVIDADES DA GESTÃO DA SEGURIDADE SOCIAL** | 1. Técnicos em Seguridade Social 2. Analistas em Seguridade Social) 3. Médicos | 1. Atividades de Nível Médio e Técnico 2. Atividades de Nível Superior 3. Atividades de nível superior |

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ICAPUÍ**, AOS \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Prefeito Municipal de Icapuí**

ANEXO II, A QUE SE REFERE O ART. 4º, II, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_\_, DE \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL**

APOIO LOGÍSTICO OPERACIONAL – **NÍVEL FUNDAMENTAL**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Subsistemas Organizacionais** | **Cargo/Função** | **Escolaridade** | **Classe** | **Referências** |
| Apoio Logístico e Operacional I | Auxiliar de Gestão Pública I | Ensino Fundamental Incompleto | A | 1 a 20 |
|  |  |
| Auxiliar de Gestão Pública II | Ensino Fundamental Completo | B | 1 a 20. |
|  |  |

**ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL –**

**APOIO LOGISTICO OPERACIONAL II - NIVEL MÉDIO NÃO TÉCNICO E TÉCNICO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Apoio Logístico e Operacional II | Técnico em Gestão Pública I | Ensino Médio Completo | C | 1 a 20 |
|  |  |
| Técnico em Gestão Pública II | Ensino Médio Completo e Técnico Profissionalizante | D | 1 a 20 |
|  |  |

**ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL –**

**TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS** **- NIVEL MÉDIO NÃO TÉCNICO E TÉCNICO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Técnicos Administrativos | Técnico Administrativo Não Técnico | Ensino Médio Completo | C | 1 a 20 |
|  |  |
| Técnico Administrativo Técnico | Ensino Médio Completo e Técnico Profissionalizante | D | 1 a 20 |
|  |  |

**ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL –**

**ANALISTAS ADMINISTRATIVOS – NIVEL SUPERIOR**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Analistas Administrativos | Analistas Administrativos I | Ensino Superior Completo, Graduado e Registro Profissional. | CLASSE 01 | 1 a 23 |
|  |
| Analistas Administrativos | Analistas Administrativos II | Ensino Superior Completo, Pós Graduado e Registro Profissional. | CLASSE 02 | 1 a 23 |
|  |
| Analistas Administrativos | Analistas Administrativos III | Ensino Superior Completo, Mestrado e Registro Profissional. | CLASSE 03 | 1 a 23 |
|  |
| Analistas Administrativos | Analistas Administrativos IV | Ensino Superior Completo, Doutorado e Registro Profissional. | CLASSE 04 | 1 a 23 |
|  |

ANEXO II-A, A QUE SE REFERE O ART. 4º, II, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_

**ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL –**

**AUDITORES INTERNO – NIVEL SUPERIOR**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Auditores Interno | Auditor Interno I | Ensino Superior Completo, Graduado e Registro Profissional. | CLASSE 01 | 1 a 23 |
|  |
| Auditores Interno | Auditor Interno II | Ensino Superior Completo, Pós Graduado e Registro Profissional. | CLASSE 02 | 1 a 23 |
|  |
| Auditores Interno | Auditor Interno III | Ensino Superior Completo, Mestrado e Registro Profissional. | CLASSE 03 | 1 a 23 |
|  |
| Auditores Interno | Auditor Interno IV | Ensino Superior Completo, Doutorado e Registro Profissional. | CLASSE 04 | 1 a 23 |
|  |

ANEXO II-B, A QUE SE REFERE O ART. 4º,II, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_

**ATIVIDADES DA GESTÃO DA SEGURIDADE SOCIAL – NIVEL MÉDIO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| TÉCNICOS  EM  SEGURIDADE SOCIAL | Técnico em Seguridade Social I | Ensino Médio Completo | C | 1 a 20 |
| Técnico em Seguridade Social II | Ensino Médio Completo e/ou profissionalizante | D | 1 a 20 |

**ATIVIDADES DA GESTÃO DA SEGURIDADE SOCIAL – NIVEL SUPERIOR**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ANALISTAS  EM  SEGURIDADE SOCIAL | Analista em Seguridade Social I | Ensino Superior Completo, Graduado e Registro Profissional. | CLASSE 01 | 1 a 23 |
| Analista Seguridade Social II | Ensino Superior Completo, Pós Graduado e Registro Profissional. | CLASSE 02 | 1 a 23 |
| Analista Seguridade Social III | Ensino Superior Completo, Mestrado e Registro Profissional. | CLASSE 03 | 1 a 23 |
| Analista em Seguridade Social IV | Ensino Superior Completo, Doutorado e Registro Profissional. | CLASSE 04 | 1 a 23 |
| Analista em Seguridade Social V | Ensino Superior Completo, Residência e Registro Profissional | CLASSE 01-A | 1 a 23 |

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ICAPUÍ**, AOS \_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Prefeito Municipal de Icapuí**

ANEXO II-C, A QUE SE REFERE O ART. 4º, II, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_

**ATIVIDADES DA GESTÃO DA SEGURIDADE SOCIAL – MEDICINA**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Médico | Especialista Médico I | Graduação em Medicina e Registro Profissional. | CLASSE 01 | 1 a 23 |
| Especialista Médico II | Graduação em Medicina, Registro Profissional e pós graduação | CLASSE 02 | 1 a 23 |
| Especialista Médico III | Graduação em Medicina, Registro Profissional e Residência Médica | CLASSE 03 | 1 a 23 |
| Especialista Médico IV | Graduação em Medicina, Registro Profissional e Doutorado. | CLASSE 04 | 1 a 23 |
| Especialista Médico V | Ensino Superior Completo, Residência e Registro Profissional | CLASSE 01-A | 1 a 23 |

**ANEXO III, A QUE SE REFERE O ART. 4º,III, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_**

**TABELA VENCIMENTAL**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ATIVIDADES DA GESTÃO ADMINISTRATIVA E OPERACIONAL** | | | | |
| **APOIO LOGÍSTICO E OPERACIONAL** | | | | |
| **ATIVIDADES DE GESTÃO ADMINISTRATIVA/ DA SAÚDE/ DA ASSISTÊNCIA SOCIAL -ENSINO FUNDAMENTAL E MÉDIO** | | | | |
|  | **Classe A - Ensino Fundamental Incompleto** | **Classe B - Ensino Fundamental Completo** | **Classe C - Ensino Médio** | **Classe D - Ensino Médio e Técnico Profissionalizante** |
|  | **Auxiliar de Gestão Pública I** | **Auxiliar de Gestão Pública II** | **Técnico em Gestão Pública I** | **Técnico em Gestão Pública II** |
|  |  | | **Técnico Administrativo Não Técnico** | **Técnico Administrativo Técnico** |
| **Técnico em Seguridade Social I** | **Técnico em Seguridade Social II** |
| **Ref.** | **Vencimento Base** | **Vencimento Base** | **Vencimento Base** | **Vencimento Base** |
| 1 | R$ 1.199,11 | R$ 1.247,07 | R$ 1.296,96 | R$ 1.348,84 |
| 2 | R$ 1.247,07 | R$ 1.296,96 | R$ 1.348,84 | R$ 1.402,79 |
| 3 | R$ 1.296,96 | R$ 1.348,84 | R$ 1.402,79 | R$ 1.458,90 |
| 4 | R$ 1.348,84 | R$ 1.402,79 | R$ 1.458,90 | R$ 1.517,26 |
| 5 | R$ 1.402,79 | R$ 1.458,90 | R$ 1.517,26 | R$ 1.577,95 |
| 6 | R$ 1.458,90 | R$ 1.517,26 | R$ 1.577,95 | R$ 1.641,06 |
| 7 | R$ 1.517,26 | R$ 1.577,95 | R$ 1.641,06 | R$ 1.706,71 |
| 8 | R$ 1.577,95 | R$ 1.641,06 | R$ 1.706,71 | R$ 1.774,98 |
| 9 | R$ 1.641,06 | R$ 1.706,71 | R$ 1.774,98 | R$ 1.845,97 |
| 10 | R$ 1.706,71 | R$ 1.774,98 | R$ 1.845,97 | R$ 1.919,81 |
| 11 | R$ 1.774,98 | R$ 1.845,97 | R$ 1.919,81 | R$ 1.996,61 |
| 12 | R$ 1.845,97 | R$ 1.919,81 | R$ 1.996,61 | R$ 2.076,47 |
| 13 | R$ 1.919,81 | R$ 1.996,61 | R$ 2.076,47 | R$ 2.159,53 |
| 14 | R$ 1.996,61 | R$ 2.076,47 | R$ 2.159,53 | R$ 2.245,91 |
| 15 | R$ 2.076,47 | R$ 2.159,53 | R$ 2.245,91 | R$ 2.335,75 |
| 16 | R$ 2.159,53 | R$ 2.245,91 | R$ 2.335,75 | R$ 2.429,18 |
| 17 | R$ 2.245,91 | R$ 2.335,75 | R$ 2.429,18 | R$ 2.526,34 |
| 18 | R$ 2.335,75 | R$ 2.429,18 | R$ 2.526,34 | R$ 2.627,40 |
| 19 | R$ 2.429,18 | R$ 2.526,34 | R$ 2.627,40 | R$ 2.732,49 |
| 20 | R$ 2.526,34 | R$ 2.627,40 | R$ 2.732,49 | R$ 2.841,79 |

**ANEXO III-A, A QUE SE REFERE O ART. 4º,III, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_**

**TABELA VENCIMENTAL**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **ATIVIDADES DE GESTÃO ADMINISTRATIVA, OPERACIONAL E SEGURIDADE SOCIAL** | | | | |
| **NÍVEL SUPERIOR (ADMINISTRATIVO/SEGURIDADE SOCIAL)** | | | | |
| **ANALISTAS ADMINISTRATRIVOS I** | **ANALISTAS ADMINISTRATRIVOS II** | **ANALISTAS ADMINISTRATRIVOS III** | **ANALISTAS ADMINISTRATRIVOS IV** |  |
| **AUDITORES I** | **AUDITORES II** | **AUDITORES III** | **AUDITORES IV** |  |
| **ANALISTAS EM SEGURIDADE SOCIAL I** | **ANALISTAS EM SEGURIDADE SOCIAL II** | **ANALISTAS EM SEGURIDADE SOCIAL III** | **ANALISTAS EM SEGURIDADE SOCIAL IV** | **ANALISTAS SEGURIDADE SOCIAL V** |
| **Classe 01 - Nível Superior (GRADUAÇÃO)** | **Classe 02 - Nível Superior (ESPECIALIZAÇÃO)** | **Classe 03 - Nível Superior (MESTRADO)** | **Classe IV- Nível Superior (DOUTORADO)** | **Classe I.A- Nível Superior (RESIDÊNCIA)** |
| **Vencimento Base** | **Vencimento Base** | **Vencimento Base** | **Vencimento Base** | **Vencimento Base** |
| **REF.** | **40 H** | **40 H** | **40 H** | **40 H** | **40 H** |
| **1** | R$ 2.960,03 | R$ 3.329,63 | R$ 3.895,20 | R$ 4.739,10 | R$ 3.700,04 |
| **2** | R$ 3.078,43 | R$ 3.462,82 | R$ 4.051,01 | R$ 4.928,67 | R$ 3.848,04 |
| **3** | R$ 3.201,57 | R$ 3.601,33 | R$ 4.213,05 | R$ 5.125,81 | R$ 4.001,96 |
| **4** | R$ 3.329,63 | R$ 3.745,38 | R$ 4.381,57 | R$ 5.330,85 | R$ 4.162,04 |
| **5** | R$ 3.462,82 | R$ 3.895,20 | R$ 4.556,83 | R$ 5.544,08 | R$ 4.328,52 |
| **6** | R$ 3.601,33 | R$ 4.051,01 | R$ 4.739,10 | R$ 5.765,84 | R$ 4.501,66 |
| **7** | R$ 3.745,38 | R$ 4.213,05 | R$ 4.928,67 | R$ 5.996,48 | R$ 4.681,73 |
| **8** | R$ 3.895,20 | R$ 4.381,57 | R$ 5.125,81 | R$ 6.236,34 | R$ 4.869,00 |
| **9** | R$ 4.051,01 | R$ 4.556,83 | R$ 5.330,85 | R$ 6.485,79 | R$ 5.063,76 |
| **10** | R$ 4.213,05 | R$ 4.739,10 | R$ 5.544,08 | R$ 6.745,22 | R$ 5.266,31 |
| **11** | R$ 4.381,57 | R$ 4.928,67 | R$ 5.765,84 | R$ 7.015,03 | R$ 5.476,96 |
| **12** | R$ 4.556,83 | R$ 5.125,81 | R$ 5.996,48 | R$ 7.295,63 | R$ 5.696,04 |
| **13** | R$ 4.739,10 | R$ 5.330,85 | R$ 6.236,34 | R$ 7.587,46 | R$ 5.923,88 |
| **14** | R$ 4.928,67 | R$ 5.544,08 | R$ 6.485,79 | R$ 7.890,96 | R$ 6.160,84 |
| **15** | R$ 5.125,81 | R$ 5.765,84 | R$ 6.745,22 | R$ 8.206,59 | R$ 6.407,27 |
| **16** | R$ 5.330,85 | R$ 5.996,48 | R$ 7.015,03 | R$ 8.534,86 | R$ 6.663,56 |
| **17** | R$ 5.544,08 | R$ 6.236,34 | R$ 7.295,63 | R$ 8.876,25 | R$ 6.930,11 |
| **18** | R$ 5.765,84 | R$ 6.485,79 | R$ 7.587,46 | R$ 9.231,30 | R$ 7.207,31 |
| **19** | R$ 5.996,48 | R$ 6.745,22 | R$ 7.890,96 | R$ 9.600,55 | R$ 7.495,60 |
| **20** | R$ 6.236,34 | R$ 7.015,03 | R$ 8.206,59 | R$ 9.984,58 | R$ 7.795,43 |
| **21** | R$ 6.485,79 | R$ 7.295,63 | R$ 8.534,86 | R$ 10.383,96 | R$ 8.107,24 |
| **22** | R$ 6.745,22 | R$ 7.587,46 | R$ 8.876,25 | R$ 10.799,32 | R$ 8.431,53 |
| **23** | R$ 7.015,03 | R$ 7.890,96 | R$ 9.231,30 | R$ 11.231,29 | R$ 8.768,79 |

**ANEXO III-B, A QUE SE REFERE O ART. 4º,III, DA LEI Nº \_\_\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_, DE \_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_\_\_**

**TABELA VENCIMENTAL**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ATIVIDADES DA GESTÃO DA SEGURIDADE SOCIAL – MEDICINA** | | | | | |
|  | **ESPECIALISTA MÉDICO I** | **ESPECIALISTA MÉDICO II** | **ESPECIALISTA MÉDICO III** | **ESPECIALISTA MÉDICO IV** | **ESPECIALISTA MÉDICO V** |
|  | **Classe 01(GRADUAÇÃO)** | **Classe 02 (ESPECIALIZAÇÃO)** | **Classe 03 (MESTRADO) -** | **Classe 04 (DOUTORADO) -** | **Classe I-A (RESIDENCIA) -** |
| **REF.** | **40H** | **40H** | **40H** | **40H** | **40H** |
| **1** | R$ 9.262,72 | R$ 10.419,30 | R$ 12.189,11 | R$ 14.829,91 | R$ 11.578,40 |
| **2** | R$ 9.633,23 | R$ 10.836,07 | R$ 12.676,67 | R$ 15.423,11 | R$ 12.041,54 |
| **3** | R$ 10.018,56 | R$ 11.269,52 | R$ 13.183,74 | R$ 16.040,03 | R$ 12.523,20 |
| **4** | R$ 10.419,30 | R$ 11.720,30 | R$ 13.711,09 | R$ 16.681,64 | R$ 13.024,13 |
| **5** | R$ 10.836,07 | R$ 12.189,11 | R$ 14.259,53 | R$ 17.348,90 | R$ 13.545,09 |
| **6** | R$ 11.269,52 | R$ 12.676,67 | R$ 14.829,91 | R$ 18.042,86 | R$ 14.086,89 |
| **7** | R$ 11.720,30 | R$ 13.183,74 | R$ 15.423,11 | R$ 18.764,57 | R$ 14.650,37 |
| **8** | R$ 12.189,11 | R$ 13.711,09 | R$ 16.040,03 | R$ 19.515,15 | R$ 15.236,38 |
| **9** | R$ 12.676,67 | R$ 14.259,53 | R$ 16.681,64 | R$ 20.295,76 | R$ 15.845,84 |
| **10** | R$ 13.183,74 | R$ 14.829,91 | R$ 17.348,90 | R$ 21.107,59 | R$ 16.479,67 |
| **11** | R$ 13.711,09 | R$ 15.423,11 | R$ 18.042,86 | R$ 21.951,89 | R$ 17.138,86 |
| **12** | R$ 14.259,53 | R$ 16.040,03 | R$ 18.764,57 | R$ 22.829,97 | R$ 17.824,41 |
| **13** | R$ 14.829,91 | R$ 16.681,64 | R$ 19.515,15 | R$ 23.743,17 | R$ 18.537,39 |
| **14** | R$ 15.423,11 | R$ 17.348,90 | R$ 20.295,76 | R$ 24.692,90 | R$ 19.278,89 |
| **15** | R$ 16.040,03 | R$ 18.042,86 | R$ 21.107,59 | R$ 25.680,61 | R$ 20.050,04 |
| **16** | R$ 16.681,64 | R$ 18.764,57 | R$ 21.951,89 | R$ 26.707,84 | R$ 20.852,04 |
| **17** | R$ 17.348,90 | R$ 19.515,15 | R$ 22.829,97 | R$ 27.776,15 | R$ 21.686,13 |
| **18** | R$ 18.042,86 | R$ 20.295,76 | R$ 23.743,17 | R$ 28.887,20 | R$ 22.553,57 |
| **19** | R$ 18.764,57 | R$ 21.107,59 | R$ 24.692,90 | R$ 30.042,68 | R$ 23.455,71 |
| **20** | R$ 19.515,15 | R$ 21.951,89 | R$ 25.680,61 | R$ 31.244,39 | R$ 24.393,94 |
| **21** | R$ 20.295,76 | R$ 22.829,97 | R$ 26.707,84 | R$ 32.494,17 | R$ 25.369,70 |
| **22** | R$ 21.107,59 | R$ 23.743,17 | R$ 27.776,15 | R$ 33.793,93 | R$ 26.384,49 |
| **23** | R$ 21.951,89 | R$ 24.692,90 | R$ 28.887,20 | R$ 35.145,69 | R$ 27.439,87 |

**PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE ICAPUÍ, aos \_\_\_de \_\_\_\_\_\_\_ de 20\_\_.**