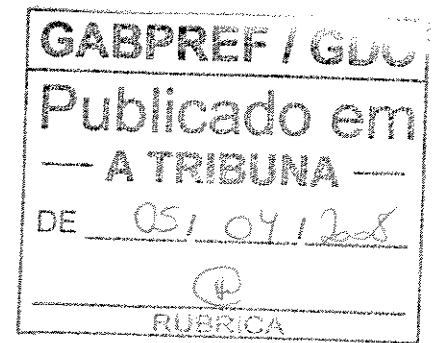




Prefeitura Municipal de Vitória
Estado do Espírito Santo

LEI Nº 7.363



**Institui o Plano de Cargos,
Carreira e Vencimentos da
Guarda Civil Municipal de
Vitória.**

O Prefeito Municipal de Vitória, Capital do Estado do Espírito Santo, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono, na forma do Art. 113, inciso III, da Lei Orgânica do Município de Vitória, a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos do Quadro de Cargos da Guarda Civil Municipal de Vitória, fundamentado nas seguintes diretrizes básicas:

- I** - ingresso na carreira exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos;
- II** - estímulo ao desenvolvimento profissional;
- III** - valorização do funcionário pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho e pelo desempenho;
- IV** - incentivo à qualificação funcional contínua;
- V** - evolução funcional.

Art. 2º. Para os fins desta Lei considera-se:

- I** - funcionário: o servidor legalmente investido em cargo público de provimento efetivo do Quadro da Guarda Civil Municipal;
- II** - cargo: unidade laborativa com denominação própria, criada por Lei, com número certo, que implica no desempenho, pelo seu titular, de um conjunto de atribuições e responsabilidades;

III - carreira: possibilidade oferecida ao funcionário de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes, referências e grupamentos superiores, na estrutura de cargos, conforme normas fixadas nesta Lei;

IV - grupo: o conjunto de cargos públicos com identidade de atuação e formação, representado por algarismos arábicos;

V - classe: indicativo de cada posição salarial em sentido vertical que o funcionário poderá estar enquadrado na Carreira, representado por algarismos romanos;

VI - referência: indicativo de cada posição salarial em sentido horizontal que o funcionário poderá estar enquadrado na Tabela de Vencimentos, representado por letras;

VII - grupamento operacional: conjunto das Classes I, II e III, do Grupo 1 - Cargo de Nível Médio, conforme Anexo III;

VIII - grupamento tático-operacional: conjunto das Classes IV e V, do Grupo 1 - Cargo de Nível Médio, conforme Anexo III;

IX - progressão horizontal: passagem do funcionário de uma Referência para outra superior, na Tabela de Vencimentos própria do Grupo a que pertence;

X - progressão vertical entre classes: passagem do funcionário de uma Classe para outra superior, na Tabela de Vencimentos própria do Grupo a que pertence;

XI - progressão vertical entre grupamento: passagem do funcionário de um Grupamento para outro superior, na Tabela de Vencimentos do Grupo 1 - Cargos de Nível Médio;

XII - vencimento base: retribuição pecuniária devida ao funcionário pelo efetivo exercício do cargo, de acordo com a Classe e Referência, e sobre o qual incide o cálculo das vantagens;

CAPÍTULO II

DO QUADRO DE CARGOS DA GUARDA CIVIL MUNICIPAL

Seção I

Da Composição do Quadro



Art. 3º. O Quadro da Guarda Civil Municipal de Vitória é integrado por cargos de provimento efetivo subdivididos nos seguintes grupos:

I - Grupo 1: Cargos de Nível Médio - CNM;

II - Grupo 2: Cargos de Nível Superior - CNS.

Parágrafo único. A denominação e o quantitativo dos cargos a que se refere o "caput" deste artigo são os constantes do Anexo I desta Lei.

Seção II

Do Ingresso e das Atribuições

Art. 4º. Os cargos do Quadro da Guarda Civil Municipal são providos exclusivamente por concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 5º. O ingresso no Quadro da Guarda Civil Municipal se dá sempre na Classe e Referência iniciais do cargo.

Art. 6º. As exigências para ingresso e a descrição sumária das atribuições dos cargos do Quadro da Guarda Civil Municipal constam do Anexo II.

§ 1º. Os concursos públicos para o provimento de cargos do Quadro da Guarda Civil Municipal serão voltados a suprir as necessidades do Município de Vitória, podendo exigir conhecimentos e/ou habilitações específicas, respeitados os requisitos definidos no Anexo II.

§ 2º. A aprovação em vaga na forma do parágrafo anterior não gera estabilidade no órgão ou na lotação específica.

§ 3º. O Chefe do Poder Executivo Municipal editará Decreto com detalhamento das atribuições dos cargos do Quadro da Guarda Civil Municipal constante do Anexo II.



Seção III
Da Remuneração

Art. 7º. O funcionário será remunerado de acordo com as Tabelas de Vencimentos base constantes do Anexo III, conforme o seu enquadramento, sua jornada e a Evolução Funcional, observado o disposto no artigo seguinte.

Parágrafo único. As Tabelas de Vencimentos base do Anexo III estão fixadas de acordo com a jornada de 40 horas semanais, bem como em valor hora.

Art. 8º. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos funcionários, obedecerá estritamente ao disposto no Art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite 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.

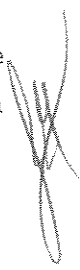
CAPÍTULO III
DA JORNADA

Art. 9º. A jornada de trabalho dos funcionários da Guarda Civil Municipal será de 40 horas semanais, podendo ser cumprida na jornada de 6 (seis) horas e 40 (quarenta) minutos por dia, durante 6 dias por semana, ou 08 (oito) horas por dia, durante 5 dias por semana.

Parágrafo único. Para efeito de cálculo, será considerada para jornada de 40 (quarenta) horas semanais o divisor de 200 (duzentas) horas mensais.

Art. 10. Os funcionários poderão trabalhar em regime especial de trabalho (plantão) diurno e/ou noturno, inclusive sábado, domingo e feriado, em atendimento da natureza e necessidade do serviço.

§ 1º. Os plantões serão cumpridos em regime de escala de 12 (doze) horas, sendo 14 (quatorze) plantões para a jornada de 200 horas mensais;



§ 2º. Portaria do Secretário de Segurança Urbana disciplinará o regime de cumprimento da jornada de trabalho dos funcionários.

§ 3º. Os funcionários designados para regime de plantão terão jornada de 40 horas semanais e as horas excedentes ou faltantes deverão ser compensadas no mês seguinte.

§ 4º. Caso não seja possível a compensação conforme parágrafo anterior, as horas excedentes que deveriam ser compensadas serão pagas como hora extraordinária no mês seguinte.

CAPÍTULO IV

DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Seção I

Disposições Gerais

Art. 11. A evolução funcional nos cargos ocorrerá mediante as seguintes formas:

- I** - progressão horizontal;
- II** - progressão vertical:
 - a)** entre classes;
 - b)** entre grupamentos.

Art. 12. A evolução funcional somente se dará de acordo com a previsão orçamentária de cada ano, e observará os seguintes limites:

I - 15% dos funcionários de cada cargo na progressão horizontal, a cada processo.

II - 10% dos funcionários de cada cargo na progressão vertical entre classes, a cada processo;

III - para a progressão vertical entre grupamentos o limite máximo de vagas será de 10% do quantitativo de cargos providos, criados de acordo com o Anexo I desta Lei, do Grupo 1 - Cargos de Nível Médio.

§ 1º. As verbas destinadas à progressão vertical e à progressão horizontal deverão ser objeto de rubricas específicas na Lei Orçamentária.



§ 2º. Eventuais sobras de verba da Progressão Vertical entre Classes poderão ser utilizadas na Progressão Horizontal correspondente ao mesmo cargo, hipótese em que poderá ser excedido o percentual de que trata o inciso I.

§ 3º. Os percentuais estabelecidos nos incisos I e II deste artigo, referem-se somente as vagas ocupadas de cada cargo.

Art. 13. Os processos de Evolução Funcional ocorrerão em intervalos regulares de 12 meses, tendo seus efeitos financeiros em 01 de março de cada exercício, beneficiando os funcionários habilitados na forma dos artigos seguintes.

§ 1º. Os funcionários serão classificados em lista para a seleção daqueles que vão progredir, considerando as notas obtidas na Avaliação de Desempenho.

§ 2º. Em caso de empate será contemplado o funcionário que, sucessivamente:

- I** - estiver a mais tempo sem obter uma Progressão Horizontal;
- II** - tiver a maior nota na Avaliação de Desempenho mais recente;
- III** - maior tempo de serviço no cargo.

Art. 14. Fica criada a Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Civil Municipal, cujos membros serão nomeados pelo Secretário Municipal de Segurança Urbana.

§ 1º. Compete à Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Civil Municipal:

- I** - julgar os recursos dos funcionários referentes aos resultados da Avaliação de Desempenho quanto a vícios formais do processo;
 - II** - avaliar os documentos comprobatórios dos cursos que se pretendem utilizar para fins de Evolução Funcional;
 - III** - acompanhar o processo de Evolução Funcional e de Avaliação de Desempenho.
- 

§ 2º. A Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Civil Municipal no julgamento dos recursos poderá, a qualquer tempo, utilizar-se de todas as informações existentes sobre o funcionário avaliado, bem como realizar diligências junto às unidades e chefias, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 15. O recurso referido no inciso I do parágrafo primeiro do artigo anterior deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias úteis, contados da ciência da avaliação de desempenho pelo funcionário.

Art. 16. Compete ao Secretário Municipal de Segurança Urbana regulamentar a composição e os trabalhos da Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Civil Municipal.

Parágrafo único. A Comissão Técnica de Evolução Funcional do Quadro da Guarda Civil Municipal será composta de forma paritária, de acordo com o artigo 38 da Lei Orgânica do Município de Vitória.

Seção II

Da Progressão Horizontal

Art. 17. A progressão horizontal é a passagem de uma Referência para outra imediatamente superior mediante avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A progressão horizontal do funcionário que atingir a última Referência da Classe dar-se-á com a passagem para a primeira Referência da Classe seguinte.

Art. 18. Está habilitado à progressão horizontal o funcionário:

I - estável;

II - em efetivo exercício na Secretaria de Segurança Urbana, ressalvado para o exercício de cargo comissionado ou função gratificada no Município de Vitória ou para os Sindicatos



representativos do funcionalismo público do Quadro da Guarda Municipal;

III - que não tiver sofrido pena disciplinar nos últimos 03 (três) anos;

IV - que não tiver sido beneficiado pela Progressão Vertical no exercício;

V - que tiver cumprido o interstício mínimo de 03 (três) anos na Referência em que se encontra;

VI - que tiver obtido 02 (duas) notas de desempenho superiores à média do Cargo, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho.

§ 1º. Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição os períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, exceto:

I - nos casos de licença maternidade e licença prêmio, cujo período é contado integralmente;

II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses.

§ 2º. Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 3º. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão, a designação para função de confiança e para os sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro da Guarda Civil Municipal.

Seção III

Da Progressão Vertical

Subseção I

Da Progressão Vertical entre Classes

Art. 19. A progressão vertical entre classes é a passagem de uma Classe para a Referência inicial da Classe



seguinte, mediante obtenção de escolaridade superior ao exigido como requisito para o cargo e avaliação de desempenho.

Art. 20. Está habilitado à progressão vertical entre classes o funcionário:

I - estável;

II - em efetivo exercício na Secretaria de Segurança Urbana, ressalvado para o exercício de cargo comissionado ou função gratificada no Município de Vitória ou para os Sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro da Guarda Municipal;

III - que não tiver sofrido pena disciplinar nos últimos três anos;

IV - que estiver enquadrado na Referência "C" ou superior para efeito da primeira Progressão e na referência "B" ou superior para a segunda Progressão;

V - que tiver cumprido o interstício mínimo de 01 (um) ano na Referência em que se encontra;

VI - que tiver obtido 02 (dois) desempenhos superiores à média do Cargo a que pertence, consideradas as 03 (três) últimas Avaliações de Desempenho;

VII - que tiver concluído cursos na forma do parágrafo primeiro.

§ 1º. A exigência de qualificação contida no inciso VII deste artigo é de:

I - Grupo 1 (Cargos de Nível Médio):

a) graduação em nível superior para a primeira Progressão Vertical;

b) título de pós-graduação para a segunda Progressão Vertical.

II - Grupo 2 (Cargos de Nível Superior):

a) título de pós-graduação "stricto sensu" ou de pós-graduação "lato sensu" para a primeira Progressão Vertical;

b) título de pós-graduação "stricto sensu" diferente do utilizado na primeira Progressão Vertical, para a segunda Progressão Vertical.

§ 2º. Para efeito do cumprimento do interstício mínimo somente serão considerados os dias efetivamente



trabalhados e as férias, sendo vedada na sua aferição os períodos de licenças e afastamentos acima de quinze dias, exceto:

I - nos casos de licença maternidade, licença prêmio e afastamento para o tribunal do júri, cujo período é contado integralmente;

II - nos casos de afastamento por doença ou acidente de trabalho, cujo período é contado desde que não seja superior a seis meses.

§ 3º. Nos casos de licenças e afastamentos descritos acima, a Avaliação de Desempenho recairá somente sobre o período trabalhado.

§ 4º. Não prejudica a contagem de tempo para os interstícios necessários para a Evolução Funcional a nomeação para cargo em comissão, a designação para Função Gratificada e para os sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro da Guarda Civil Municipal.

§ 5º. Para proceder a Avaliação de Desempenho e Evolução Funcional dos funcionários em exercício de mandato sindical, fica criada a Comissão Técnica Especial de Evolução Funcional, cujos membros serão nomeados pelo Secretário Municipal de Segurança Urbana.

Subseção II

Da Progressão Vertical entre Grupamentos

Art. 21. A progressão vertical entre grupamentos é a passagem do Grupamento Operacional para o Grupamento Tático-Operacional.

Art. 22. Está habilitado à progressão vertical entre grupamentos o funcionário:

I - estável;

II - em efetivo exercício na Secretaria de Segurança Urbana, ressalvado para o exercício de cargo comissionado ou função gratificada no Município de Vitória ou para os Sindicatos representativos do funcionalismo público do Quadro da Guarda Municipal;



III - que não tiver sofrido pena disciplinar nos últimos três anos;

IV - que estiver enquadrado na Classe II, Referência "A" ou superior;

V - que for aprovado em curso de formação específico promovido pelo Município de Vitória e classificado dentro do quantitativo de vagas oferecidas.

Parágrafo único. Está habilitado a inscrição no curso de formação, o funcionário:

a) que atender o disposto nos incisos I a IV deste artigo;

b) que for classificado em processo seletivo interno dentro do quantitativo de vagas oferecidas para o curso de formação específico.

Art. 23. O processo seletivo interno será regulamentado por Decreto no prazo de 12 (doze) meses contados da data de publicação desta Lei.

Art. 24. O curso de formação será realizado no interstício de até 03 (três) anos, até o preenchimento das vagas estabelecidas no inciso III do Art. 12.

§ 1º. Para realização do curso de formação será exigido o quantitativo de mínimo de 10 (dez) candidatos classificados no processo seletivo a que se refere o artigo.

§ 2º. Após o preenchimento das vagas do caput, o curso de formação ocorrerá com a vacância de 1/3 do quantitativo estabelecido no inciso III, Art. 12.

CAPÍTULO V

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25. Fica instituído o Sistema de Avaliação de Desempenho, com a finalidade de aprimoramento dos métodos de gestão, valorização do funcionário, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e para fins de Evolução Funcional.



Parágrafo único. Compete à Secretaria de Segurança Urbana a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho.

Art. 26. O Sistema de Avaliação de Desempenho é composto por:

I - Avaliação Especial de Desempenho, regulamentada por Lei Complementar Municipal, utilizada para fins de aquisição da estabilidade no serviço público, conforme o art. 41, § 4º da Constituição Federal, e para fins da primeira Evolução Funcional;

II - Avaliação Periódica de Desempenho, utilizada anualmente para fins de Evolução Funcional.

Art. 27. A Avaliação Periódica de Desempenho será um processo anual e sistemático de aferição do desempenho do funcionário, e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação e como critério para a evolução funcional, compreendendo:

I - evolução da qualificação;

II - avaliação de competências;

III - assiduidade.

§ 1º. A evolução da qualificação é mensurada por cursos de complementação, atualização ou aperfeiçoamento profissional na área de atuação do funcionário.

§ 2º. A avaliação de competências ocorrerá anualmente, a partir da identificação de conhecimentos, habilidades e atitudes, exigidas para o bom desempenho do cargo e cumprimento da missão institucional do Município de Vitória ou do órgão em que estiver em exercício.

§ 3º. A avaliação periódica de desempenho para os funcionários em exercício de mandato sindical compreenderá de análise da evolução da qualificação e de assiduidade.

Art. 28. O Sistema de Avaliação de Desempenho será regulamentado por Decreto no prazo de 12 (doze) meses contados da data de publicação desta Lei.



CAPÍTULO VI
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I
Do Enquadramento

Art. 29. Os atuais ocupantes dos cargos públicos do Município de Agente Comunitário de Segurança, Agente Municipal de Trânsito e Analista Municipal de Trânsito estabelecidos na Lei 6.752, de 16 de novembro de 2006, são enquadrados:

I - nos cargos definidos pelo Anexo I, e nas Tabelas de Vencimentos constantes do Anexo III, considerando o cargo ocupado na data da publicação desta Lei;

II - na referência correspondente ao vencimento percebido na data do enquadramento.

§ 1º. Os funcionários com 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo terão, após a aplicação das regras do "caput" deste artigo e seus incisos, o direito ao avanço de uma Referência.

§ 2º. Na aplicação do parágrafo anterior, será considerado o tempo de serviço completado em 31 de dezembro de 2007, com efeitos financeiros a partir de 01 de março de 2008.

Art. 30. Aos servidores que tiveram a sua aposentadoria ou pensão concedida até 31 de dezembro de 2003 e para os aposentados com base nos Arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional 41, de 2003, bem como os aposentados e pensionistas com base no Art. 3º da Emenda Constitucional 47, de 2005, fica assegurado o enquadramento na forma do artigo anterior.

Art. 31. Os vencimentos base são os constantes do Anexo III, que entrarão em vigor em 01 de março de 2008.

Art. 32. Aplicam-se as regras de enquadramento aos concursos em andamento na data da sanção desta Lei.

Seção II
Das Disposições Gerais

Art. 33. Ficam criados na Estrutura da Secretaria de Segurança Urbana os quantitativos de funções gratificadas, definidos no Anexo IV desta Lei.

Art. 34. Está habilitado a ser nomeado por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal para ocupar as funções gratificadas, o funcionário do Quadro da Guarda Civil Municipal:

I - para FG-OP2:

a) estável;

b) que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos;

II - para FG-OP1 e FG-T:

a) que estiver enquadrado no Grupamento Tático-Operacional;

b) que não tiver sofrido pena disciplinar, nos últimos três anos;

§ 1º - Enquanto não houver o quantitativo necessário de funcionários enquadrados no Grupamento Tático-Operacional, fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a nomear para as funções gratificadas de FG-OP1 e FG-T de acordo com os critérios estabelecidos no inciso I deste artigo.

§ 2º - Até 31 de dezembro de 2010, fica o Chefe do Poder Executivo Municipal autorizado a nomear para as funções gratificadas o servidor público efetivo, conforme estabelecido no § 2º do artigo 27 da Lei Municipal n.º 6.529, de 29 de dezembro 2005.

Art. 35. Na implantação dos processos de Evolução Funcional previstos nesta Lei será observado:

I - a primeira Avaliação Periódica de Desempenho ocorrerá em 2009;

II - o primeiro processo de Evolução Funcional:

a) ocorrerá em 2009, com efeitos financeiros em 2010;

b) utilizará apenas uma Avaliação de Desempenho como critério para habilitação e classificação.

III - o segundo processo de Evolução Funcional:



a) utilizará apenas duas Avaliações de Desempenho como critério para habilitação e classificação;

b) terá como critério de habilitação o desempenho acima da média em pelo menos 01 (uma) Avaliação de Desempenho.

Art. 36. Para habilitação nas Progressões Horizontal e Vertical entre Classes em 2009, fica dispensado o cumprimento do Inciso V do Art. 18 e Inciso V do Art. 20 desta Lei.

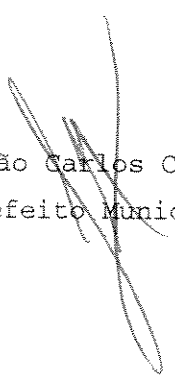
Art. 37. A Progressão Vertical entre Grupamentos ocorrerá de acordo com a demanda da Secretaria de Segurança Urbana para suprir as vagas disponíveis, não podendo ultrapassar 1/3 (um terço) do quantitativo de vagas estabelecido no inciso III do artigo 12, a cada processo.

Art. 38. Ficam excluídos da Lei n.º 6.752, de 16 de novembro de 2006, os cargos de Agente Municipal de Trânsito, Agente Comunitário de Segurança e Analista Municipal de Trânsito.

Art. 39. Ficam extintos do quantitativo de funções gratificadas criadas pela Lei n.º 6.529, de 2005, conforme Anexo V desta Lei.

Art. 40. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Jerônimo Monteiro, em 04 de abril de 2008.


João Carlos Coser
Prefeito Municipal

ANEXO I

QUADRO DE CARGOS DA GUARCA CIVIL MUNICIPAL
a que se refere o Art. 3º da Lei nº 7.XXX

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	QUANTIDADE	GRUPO	
AGENTE COMUNITÁRIO DE SEGURANÇA	500	1	CNM
AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO	400	1	CNM
ANALISTA MUNICIPAL DE TRÂNSITO	30	2	CNS



ANEXO II

EXIGÊNCIAS PARA INGRESSO
a que se refere o Art. 6º da Lei nº 7.XXX

DENOMINAÇÃO DO CARGO	DESCRIÇÃO SUMÁRIA	REQUISITOS PARA PROVIMENTO	GRUPO
AGENTE COMUNITÁRIO DE SEGURANÇA	Realizar o patrulhamento preventivo permanente no Município.	Ensino Médio Completo. Habilitação para condução de veículo, no mínimo, na categoria "B" e aprovação no Curso de Formação, que integra o concurso público.	1
AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO	Operar, orientar e fiscalizar o trânsito no Município de Vitória.	Ensino Médio Completo. Habilitação para condução de veículo, no mínimo, na categoria "B" e aprovação no Curso de Formação, que integra o concurso público.	1
ANALISTA MUNICIPAL DE TRÂNSITO	Realizar o planejamento operacional das ações de trânsito no Município de Vitória.	Ensino Superior. Habilitação para condução de veículo, no mínimo, na categoria "B" e aprovação no Curso de Formação, que integra o concurso público.	2



ANEXO III

TABELAS DE VENCIMENTO
a que se refere o Art. 8º da Lei nº 7.XXX

TABELA DE VENCIMENTO GRUPO 1

JORNADA DE 40 HORAS								
200		REFERÊNCIA						
	CLASSE	A	B	C	D	E	F	G
Grupamento Operacional	I	1.132,78	1.166,76	1.201,77	1.237,82	1.274,95	1.313,20	1.352,60
	II	1.393,18	1.434,97	1.478,02	1.522,36	1.568,03	1.615,07	1.663,53
	III	1.713,43	1.764,84	1.817,78	1.872,31	1.928,48	1.986,34	2.045,93
Grupamento Tático Operacional	IV	2.107,31	2.170,53	2.235,64	2.302,71	2.371,79	2.442,95	2.516,23
	V	2.591,72	2.669,47	2.749,56	2.832,04	2.917,00	3.004,51	3.094,65

TABELA VALOR HORA								
		REFERÊNCIA						
	CLASSE	A	B	C	D	E	F	G
Grupamento Operacional	I	5,6639	5,8338	6,0088	6,1891	6,3748	6,5660	6,7630
	II	6,9659	7,1749	7,3901	7,6118	7,8402	8,0754	8,3176
	III	8,5672	8,8242	9,0889	9,3616	9,6424	9,9317	10,2296
Grupamento Tático Operacional	IV	10,5365	10,8526	11,1782	11,5136	11,8590	12,2147	12,5812
	V	12,9586	13,3474	13,7478	14,1602	14,5850	15,0226	15,4733

TABELA DE VENCIMENTO GRUPO 2

JORNADA DE 40 HORAS								
200		REFERÊNCIA						
	CLASSE	A	B	C	D	E	F	G
	I	1.958,63	2.017,39	2.077,91	2.140,25	2.204,45	2.270,59	2.338,71
	II	2.408,87	2.481,13	2.555,57	2.632,23	2.711,20	2.792,54	2.876,31
	III	2.962,60	3.051,48	3.143,02	3.237,32	3.334,43	3.434,47	3.537,50

TABELA VALOR HORA								
		REFERÊNCIA						
	CLASSE	A	B	C	D	E	F	G
	I	9,7931	10,0869	10,3895	10,7012	11,0223	11,3529	11,6935
	II	12,0443	12,4057	12,7778	13,1612	13,5560	13,9627	14,3816
	III	14,8130	15,2574	15,7151	16,1866	16,6722	17,1723	17,6875

ANEXO IV**QUANTITATIVO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS
a que se refere o Art. 34 da Lei nº 7.XXX**

ÁREA	Padrão	QUANTIDADE
SEGURANÇA	FG-T	01
	FG-OP1	4
	FG-OP2	20
TRÂNSITO	FG-T	01
	FG-OP1	4
	FG-OP2	20
PLANEJAMENTO OPERACIONAL DE TRÂNSITO	FG-T	01
	FG-OP1	01
	FG-OP2	02



ANEXO V

QUANTITATIVO DE FUNÇÕES GRATIFICADAS A SEREM EXTINTAS
a que se refere o Art. 39 da Lei nº 7.XXX

Padrão	QUANTIDADE
FG-T	02
FG-OP1	06
FG-OP2	22

