



LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 484, DE 1º DE OUTUBRO DE 2026.

INSTITUI O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS (AS) SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) MUNICIPAIS DE JUCÁS, COMPREENDENDO AS ÁREAS TÉCNICAS, ADMINISTRATIVAS E OPERACIONAIS E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO MUNICIPAL DE JUCÁS, ESTADO DO CEARÁ, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Jucás, compreendendo as Áreas Técnicas, Administrativas e Operacionais (PCCR Geral), na forma estabelecida na presente Lei.

Art. 2º - Este PCCR Geral aplica-se aos servidores vinculados às áreas técnicas, administrativas e operacionais da Administração Pública Municipal, inclusive aos que exercem atividades nas áreas de saúde, cultura, esporte, finanças, infraestrutura, patrimônio, agricultura, turismo, assistência social e fiscalização.

Parágrafo único - Os cargos de provimento efetivo privativos da Rede Pública Municipal de Educação de Jucás/CE, quais sejam Professor, Secretário Escolar e Merendeira serão regulamentados por lei específica.

Art. 3º - Este PCCR Geral estabelece mecanismos e critérios para valorização e profissionalização dos(as) servidores(as) municipais integrantes das áreas previstas no Art. 1º, possibilitando seu crescimento funcional, por meio do



reconhecimento do trabalho expresso em termos remuneratórios, compatíveis com a qualificação, dedicação e desempenho profissional de cada um(a).

Art. 4º - São partes integrantes desta Lei os seguintes anexos:

I – Anexo I: Tabelas Vencimentais;

II – Anexo II: Quadro Especial.

§ 1º. O Quadro Especial é constituído por cargos de provimento efetivo colocados em extinção, os quais serão extintos à medida que vagarem, vedada a abertura de novos concursos públicos ou outras formas de provimento para os respectivos cargos.

§ 2º. Os cargos integrantes do Quadro Especial permanecerão vinculados às respectivas áreas de atuação e conservarão sua denominação, atribuições, vencimento e enquadramento enquanto houver servidor(a) legalmente investido(a) neles, observado o disposto nesta Lei Complementar.

§ 3º. A vacância de cargo integrante do Quadro Especial implicará sua extinção automática, independentemente de ato complementar, devendo o órgão responsável pela gestão de recursos humanos promover a correspondente atualização do quadro de pessoal.

§ 4º. O disposto neste artigo não prejudica os direitos funcionais e remuneratórios dos(as) servidores(as) efetivos(as) ocupantes dos cargos integrantes do Quadro Especial, desde que constituídos na forma da legislação aplicável e observadas as regras deste Plano.

Art. 5º - Este PCCR Geral adota os seguintes princípios:

I - Princípio da Carreira como Instrumento de Gestão - entendendo-se por isto que o PCCR Geral deverá se constituir num instrumento gerencial de política de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

II - Princípio da Educação Permanente - envolve o desenvolvimento de servidores(as) com relação aos aspectos técnicos, psicossociais e processos de



formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional;

III - Princípio da Equidade - o Plano de Carreira deve ser justo em relação aos cargos que nele estão inseridos, buscando estabelecer justiça distributiva por meio da fixação de vencimento base, gratificações e adicionais de acordo com as exigências do concurso, contribuições, responsabilidades e condições de trabalho;

IV - Princípio da Flexibilidade - garantia de permanente adequação deste PCCR Geral às necessidades e à dinâmica da Administração Pública Municipal, com destaque às mudanças no Sistema Único de Saúde (SUS), regulamentações de profissões, entre outros;

V - Princípio da Gestão Compartilhada das Carreiras - garantia da participação dos(as) servidores(as), por meio de mecanismo legitimamente constituído, tratando-se da Comissão de Gestão de Carreiras e Condições de Trabalho para a implementação, acompanhamento e aperfeiçoamento deste PCCR Geral;

VI - Princípio da Publicidade dos Atos Públicos - todos os atos administrativos referentes a este PCCR Geral devem ser publicados e divulgados;

VII - Princípio da Universalidade - envolve a todos(as) os(as) servidores(as) dos diferentes órgãos e instituições integrantes da Prefeitura Municipal de Jucas, excetuando-se Planos de Carreira para categorias profissionais específicas;

VIII - Princípio do Compromisso Solidário - compreende que o PCCR Geral é um ajuste firmado entre Administração Municipal e Servidores(as) em prol da qualidade dos serviços, do profissionalismo e da adequação técnica do(a) profissional.

CAPÍTULO II

DAS DEFINIÇÕES

Art. 6º - O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Jucas, compreendendo as Áreas Técnicas, Administrativas e Operacionais (PCCR Geral) adota os conceitos que seguem:

I - Cargo público: é o instituído em caráter definitivo em âmbito da administração pública, sob o regime estatutário ou celetista, com atribuições e responsabilidades específicas e que deve ser ocupado por pessoas aprovadas em concurso público de provas e títulos, observado o requisito de formação profissional;





- II - Contratação temporária de excepcional interesse público: prevista no art. 37, IX da CF, cumpre atender carência excepcional e temporária;
- III - Carreira: representa a valorização do desenvolvimento profissional do(a) servidor(a) mediante aquisição de titulação superior à solicitada em seu ingresso, formações complementares, meritocracia ou outros institutos de avaliação de desempenho;
- IV - Classe: divisão básica da carreira, contendo determinado número de cargos de provimento efetivo de mesma denominação e atribuições idênticas, agrupados, segundo a natureza e complexidade das atribuições e da habilitação profissional exigida;
- V - Concurso Público: é o meio técnico posto à disposição da administração pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do Serviço Público, e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos(as) os(as) interessados(as) que atendam aos requisitos da Lei, fixados de acordo com a natureza e complexidade do cargo, podendo ser de provas ou de provas e títulos;
- VI - Desvio de função: denomina o(a) servidor(a) que deixa de exercer provisoriamente as funções profissionais atinentes ao cargo;
- VII - Enquadramento: é o posicionamento do(a) servidor(a) no quadro de pessoal, considerando sua categoria profissional, Estágio de Carreira e Referência, de acordo com os critérios estabelecidos neste PCCR Geral;
- VIII - Faixa Salarial: é a sequência de valores que expressa os valores de vencimentos de um determinado cargo ou categoria, constituindo amplitude salarial/vencimental de uma determinada Tabela de Vencimentos;
- IX - Mérito: é o resultado da incidência de esforços de um(a) servidor(a) que se dedica, com reconhecida eficiência e eficácia, às suas obrigações específicas, perseguindo os objetivos do órgão ao qual se acha vinculado(a);
- X - Progressão Horizontal: é o deslocamento do(a) ocupante de cargo em uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou outros critérios previstos no plano de carreira;
- XI - Progressão Vertical: é o deslocamento do(a) ocupante de cargo de uma classe para outra superior, proveniente de nova titulação;
- XII - Piso Salarial: representa o vencimento inicial de carreira determinado pela legislação municipal para uma profissão, sendo este o valor a ser determinado





para o início da Faixa Salarial deste cargo, ou seja, seu salário base sem qualquer outro adicional remuneratório, sendo definida escolaridade e carga horária mensal equivalente.

XIII - Quadro de Pessoal: é o conjunto de cargos e funções públicas que compõem a lotação de um órgão, necessários em quantidade e qualidade;

XIV - Quadro Especial: conjunto de cargos de provimento efetivo colocados em extinção, que serão extintos à medida que vagarem;

XV - Referência: posição do(a) servidor(a) dentro do nível que permite identificar a situação do(a) ocupante quanto à referência hierárquica e o vencimento do cargo na respectiva Tabela de Vencimentos;

XVI - Regime Estatutário: é regime em que o vínculo laborativo do(a) servidor(a) se opera por meio de lei (estatuto) própria do ente municipal;

XVII - Remuneração: representa o conjunto pecuniário ao qual o(a) servidor(a) efetivo(a) ou temporário(a) tem direito como contraprestação ao trabalho expresso e realizado mediante contrato com a administração pública. Engloba o vencimento (ou salário), as gratificações e quaisquer outras vantagens na forma de pecúnia;

XVIII - Titulação: diz respeito ao nível de formação e aos títulos acadêmicos conferidos à pessoa do(a) profissional, que o(a) qualificam para o cargo, emprego ou função pública, além de constituir componente para a progressão do(a) servidor(a) público(a) nas carreiras da Educação;

XIX - Servidor(a) Público: é a pessoa legalmente investida em cargo público;

XX - Vencimento Base: é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei.

CAPÍTULO III DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 7º - Este Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração estrutura os atuais cargos de natureza efetiva em Grupos Ocupacionais e Cargos nas áreas abrangidas por este PCCR Geral, conforme descrito no Art. 1º desta Lei.

Art. 8º - Os cargos efetivos são agrupados em 04 (quatro) Grupos Ocupacionais neste PCCR Geral, de acordo com a escolaridade e a natureza das respectivas atividades:





I – Integram o Grupo Ocupacional de Nível Fundamental os(as) servidores(as) efetivos(as) ocupantes de cargos inerentes às atividades caracterizadas como de apoio operacional, cujo provimento exige formação equivalente a alfabetização ou ensino fundamental, completo ou incompleto;

II – Integram o Grupo Ocupacional de Nível Médio os(as) servidores(as) efetivos(as) ocupantes de cargos inerentes às atividades de suporte estratégico, exigindo conhecimento e domínio de conceitos mais amplos, cujo exercício do cargo exige formação de ensino médio, médio técnico ou equivalente quando se tratar de atividade profissional habilitada;

III – Integram o Grupo Ocupacional dos ACS E ACE os(as) servidores(as) efetivos(as) ocupantes dos cargos de Agente de Combate às Endemias (ACE) e Agente Comunitário de Saúde (ACS) da Prefeitura Municipal de Jucás, cujo exercício do cargo exige formação de ensino médio como determina a Lei Federal nº 13.708, de 14 de agosto de 2018;

IV – Integram o Grupo Ocupacional de Nível Superior os(as) servidores(as) efetivos(as) ocupantes de cargos inerentes às atividades caracterizadas por campo de conhecimento específico, cujo provimento exige formação em curso de nível superior/graduação, compreendendo bacharelado, licenciatura e tecnólogo, com registro no conselho profissional competente. Tem atuação voltada para os fins das áreas da saúde, técnicas, administrativas e operacionais da Prefeitura Municipal de Jucás.

Parágrafo único – Poderão ser incluídos outros cargos em quaisquer dos Grupos Ocupacionais considerados neste PCCR Geral, desde que observadas especificações e atribuições determinadas em Concurso Público, mediante lei municipal específica posterior à aprovação deste PCCR Geral.

CAPÍTULO IV **DA JORNADA DE** **TRABALHO**



Art. 9º - A jornada de trabalho dos(as) servidores(as) incluídos(as) neste PCCR Geral fica estabelecida em:

I - 40 (quarenta) horas semanais;

II - 30 (trinta) horas semanais para os ocupantes dos cargos de Assistente Social, Fisioterapeuta e Fonoaudiólogo, em respeito à Legislação Federal que regulamenta cargas horárias para as respectivas profissões.

§ 1º - Poderá ser adotada jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais ou 100 (cem) horas mensais, com remuneração proporcional.

§ 2º - Este PCCR Geral, quando da ocorrência de leis federais de abrangência nacional relativas à regulamentação de profissões que definam cargas horárias de trabalho semanal diversas das estabelecidas neste artigo, se submeterá à regulamentação federal.

§ 3º - O(A) servidor(a) que trabalhar em escala de plantão poderá cumprir carga horária inferior ou superior à indicada no *caput* deste artigo, em escalas de revezamento de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso ou de 24 (vinte e quatro) horas de trabalho por 72 (setenta e duas) horas de descanso, desde que haja interesse da Administração, necessidade do serviço e aquiescência do(a) servidor(a).

§ 4º - Caberá ao Setor de RH - Recursos Humanos realizar as devidas adequações, caso necessárias, no registro de jornadas de trabalho de todos(as) os(as) servidores(as), de forma imediata na Folha de Pagamento após aprovação desta Lei.

Art. 10 - A jornada de trabalho definida no art. 9º poderá ser distribuída de acordo com o regime de escalas de serviço e de aferição de frequência, especialmente na área da Saúde, visando atender a necessidade de funcionamento dos diversos espaços e atividades da administração municipal.





§ 1º - Nos casos em que as horas mensais venham a ser ultrapassadas será devido o pagamento de horas-extras, até o limite de 60 (sessenta) horas extras mensais, ressalvadas compensações no regime de plantão.

§ 2º - O valor da hora de trabalho é calculado sobre o vencimento base do(a) servidor(a).

CAPÍTULO V DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA E DO VENCIMENTO BASE

SEÇÃO I DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 11 - O preenchimento dos cargos efetivos dar-se-á, exclusivamente, por concurso público, de acordo com o que preceitua o Regime Jurídico adotado pela Prefeitura Municipal de Jucás e legislação vigente sobre a matéria, ressalvados os cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate às Endemias, observadas as normas constitucionais e legais específicas aplicáveis aos Agentes Comunitários de Saúde e aos Agentes de Combate às Endemias.

Art. 12 - Para realização de concurso público será indispensável que conste no Edital de Publicação, nomenclatura do cargo, suas especificações para ingresso, vencimento base, carga horária (semanal, mensal ou outra medida), a lotação (se for o caso) e o número de vagas, além de outras informações importantes para provimento de cargos públicos.

Art. 13 - O ingresso de novos(as) servidores(as) dar-se-á no primeiro estágio de carreira e na referência 1 (um) estabelecida para o respectivo cargo, conforme o grupo ocupacional e a Tabela Vencimental do cargo.

Parágrafo único - Quando da criação de cargos de carreira na estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Jucás deverá a Lei de criação destacar seu grupo ocupacional, o estágio de carreira e referência no qual se insere, seu



requisito de escolaridade e outras qualificações, bem como vencimento base e gratificações e/ou adicionais inerentes ao seu desempenho.

Art. 14 - Com sua anuência, o(a) servidor(a) poderá ser cedido(a) para órgão ou instituição de qualquer esfera de governo, nas seguintes hipóteses:

I - Para exercer cargo em comissão ou função de confiança;

II - Para exercer o cargo no qual foi investido no órgão ou instituição cessionários.

Parágrafo único - A remuneração do(a) cedido(a) poderá ser com ou sem ônus para o órgão de origem, devendo a cessão ser acordada previamente entre as partes e formalizada por ato, portaria, decreto ou instrumento equivalente.

Art. 15 - Para o cedente, o período da cessão do(a) servidor(a) será computado como tempo de serviço para todos os efeitos legais, salvo para fins de avaliação de estágio probatório.

Parágrafo único - As atividades desenvolvidas no órgão ou instituição cessionária deverão ser consideradas para efeitos de desenvolvimento na carreira do(a) servidor(a) cedido(a), sendo impedido de participar de processos de avaliação de desempenho promovidos pela Administração Municipal.

SEÇÃO II

DO ENQUADRAMENTO

Art. 16 - O enquadramento do(a) servidor(a) ocupante de cargo compreendido neste PCCR Geral nas classes e referências de seus respectivos grupos ocupacionais, dar-se-á da seguinte forma:

I - De forma automática, levando em conta o requisito legal de habilitação e o nível de atuação do cargo atual em conformidade com o estabelecido no concurso;

II - Por descompressão, quando consideradas as diferentes referências nas quais serão enquadrados os atuais servidores a partir de seu Concurso de origem, conforme dispõe o § 2º deste artigo.





§ 1º - Os enquadramentos automáticos e por descompressão terão efeitos financeiros até 30 (trinta) dias a partir da vigência desta lei, substituindo o adicional de tempo de serviço (anuênio/quinquênio) implantado até a vigência desta lei.

§ 2º - O enquadramento por descompressão dar-se-á de acordo com o tempo de efetivo exercício até a vigência desta lei, adotando-se o critério de avanço de uma referência para outra a cada dois anos.

§ 3º - Quando se tratar de servidor(a) ocupante de 2 (dois) cargos efetivos em regime de acumulação legal, o enquadramento ocorrerá em cada um dos cargos, separadamente.

§ 4º - Os enquadramentos previstos no caput deste artigo, aplicam-se uma única vez quando da implantação deste plano, por serem medidas de caráter transitório.

Art. 17 - Resguardada a identidade do(a) servidor(a), será publicada Lista de Enquadramento decorrente desta Lei no prazo de até 60 (sessenta) dias após o término do prazo previsto no § 1º do art. 16 desta Lei, contra a qual poderá ser interposto recurso administrativo dirigido ao(a) Presidente(a) da Comissão de Gestão de Carreiras e Condições de Trabalho no prazo de 15 (quinze) dias, que terá um prazo máximo de 30 (trinta) dias para julgá-lo.

Parágrafo único - Será publicada nos moldes e prazo previstos no caput deste artigo a Lista Definitiva de Enquadramento.

SEÇÃO III DAS TABELAS VENCIMENTAIS

Art. 18 - A fixação do vencimento-base nas referências das Tabelas, Anexo I, obedecerá aos seguintes critérios:





I - Cada Tabela Vencimental possui 20 (vinte) referências, sendo empregado o interstício entre estas de 2% (dois por cento) entre as referências, sendo divididas segundo o respectivo ocupacional.

II - Independentemente do grupo ocupacional todas as tabelas vencimentais devem adotar igual número de referências e percentual entre estas.

III - A referência inicial da Tabela Vencimental para Atividades de Nível Fundamental não poderá ter valor de referência inferior ao determinado para o salário-mínimo nacional.

IV - As tabelas vencimentais que contemplem profissionais que tenham pisos salariais definidos nacionalmente devem ser adequadas aos valores estabelecidos como referência de início de carreira, sendo observado que a faixa salarial deve ser construída a partir deste valor inicial, ressalvada decisão judicial em sentido contrário.

Art. 19 - A composição do conjunto das Tabelas Vencimentais apresentadas no Anexo I desta Lei, fundamenta-se da seguinte forma:

I - A referência 1 do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental corresponderá a, no mínimo, o valor determinado como salário-mínimo nacional.

II - A referência 1 do Grupo Ocupacional de Nível Médio será superior em no mínimo 10% (dez por cento) à referência 01 da tabela do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental.

III - A referência 1 do Grupo Ocupacional dos ACS E ACE corresponderá, no mínimo, ao piso salarial da categoria, conforme Lei nº 13.708/2018 e EC 120/2022.

IV - A referência 1 da Tabela do Grupo Ocupacional de Nível Superior corresponderá aos valores iniciais previstos para o respectivo cargo público no Anexo I.

Art. 20 - As Tabelas Vencimentais constantes no Anexo I compreendem exclusivamente os cargos com ocupantes quando da aprovação desta Lei, sendo o processo de enquadramento dos(as) atuais servidores(as) promovido de acordo com as determinações contidas na Seção II - Do Enquadramento desta Lei.



Parágrafo único. Este PCCR Geral, quando da ocorrência de leis federais de abrangência nacional relativas à regulamentação de pisos profissionais que definam pisos salariais diversos dos estabelecidos nesta Seção, se submeterá à regulamentação federal e ao interstício e quantidade de referências estabelecidos nesta Lei, ressalvada decisão judicial em sentido contrário.

Art. 21 - Nenhum(a) servidor(a) de Jucás receberá a título de vencimento base importância inferior ao salário-mínimo, independentemente de sua carga horária de trabalho.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE GESTÃO DE CARREIRAS E DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Art. 22 - Será instituída a Comissão de Gestão de Carreiras e de Condições de Trabalho, com o objetivo de promover, coordenar e supervisionar os processos decorrentes da implantação deste Plano.

§ 1º. A Comissão estabelecida no caput deste artigo será composta de 05 (cinco) membros, conforme segue:

I - 01 (um/a) representante designado(a) pela Administração Municipal, desde que ocupante de cargo efetivo;

II - 01 (um/a) representante da Secretaria Municipal de Administração/Órgão responsável pela Gestão de Recursos Humanos ou equivalente, desde que ocupante de cargo efetivo;

III - 01 (um/a) representante da Procuradoria-Geral do Município;

IV - 01 (um/a) representante da Diretoria do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Jucás (SINDSEP-Jucás);

V - 01 (um/a) representante dos(as) profissionais das carreiras contempladas neste PCCR, eleito(a) em Assembleia do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais de Jucás (SINDSEP-Jucás).



§ 2º. A CGC deve ser instituída no prazo de até 15 (quinze) dias úteis após publicação desta Lei, tendo como finalidade inicial acompanhar todo o processo de enquadramento dos(as) servidores(as) municipais de Jucás ao PCCR.

§ 3º. Os membros da Comissão a que se refere o § 1º não perceberão remuneração específica por essa atividade, considerando-se, porém, como serviço público relevante prestado ao Município.

§ 4º. A comissão estabelecida no caput deste artigo deverá ser homologada pelo(a) Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 23 - Compete à Comissão de Gestão de Carreiras e Condições de Trabalho:

- I - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantação deste PCCR;
- II - Propor ações para o aperfeiçoamento do Plano de Carreira, considerando a necessidade contínua de adequação à dinâmica própria da Administração Municipal;
- III - Acompanhar a operacionalização do processo de Avaliação de Desempenho dos(as) Servidores(as) municipais, em conformidade com o Sistema de Avaliação de Desempenho;
- IV - Acompanhar os Recursos Administrativos referentes à Progressão Vertical e Horizontal encaminhados pelos(as) servidores(as) junto à gestão de recursos humanos da prefeitura.

§ 1º. Os membros elencados no § 1º do art. 22 desta Lei serão liberados do exercício de suas funções nos períodos necessários à participação em reuniões, visitas, assembleias e demais atividades da Comissão.

§ 2º. O mandato dos(as) membros desta comissão será de 03 (três) anos, permitida uma única recondução, resguardados os representados(as) e/ou eleitos(as) pelo Sindicato dos(as) Servidores(as) Municipais de Jucás, sendo a nova composição estabelecida no mesmo prazo do § 2º do Art. 22 desta Lei.

§ 3º. As competências da comissão de que trata este artigo possuem natureza consultiva.



CAPÍTULO VII **DA PROGRESSÃO NA** **CARREIRA**

Art. 24 - O desenvolvimento do(a) servidor(a) na carreira a qual pertence dar-se-á por meio dos mecanismos de Progressão Vertical e Progressão Horizontal, conceituados no art. 6º desta Lei:

I – A progressão horizontal é o deslocamento do(a) ocupante de cargo em uma referência para outra superior dentro de uma mesma classe, proveniente de avaliação de desempenho ou outros critérios previstos no plano de carreira;

II – A progressão vertical ocorre quando o(a) servidor(a) passa de uma classe para outra, decorrente de titulação, dentro da mesma carreira.

§ 1º - A progressão vertical, também denominada evolução por via acadêmica, ocorrerá automaticamente, quando o(a) servidor(a) atender aos requisitos de qualificação estabelecidos para ingresso em classe superior de seu cargo devendo ser enquadrado na tabela correspondente à sua nova titulação na mesma referência em que se encontrar na tabela anterior a transposição.

§ 2º - A progressão vertical referida neste artigo será devida quando de requerimento formal, dirigido ao(à) titular da respectiva Secretaria ou órgão de gestão de recursos humanos, com anexação de cópias autenticadas ou documentos originais, dos documentos comprobatórios, diploma ou certificado de conclusão de curso e histórico escolar, que terá o prazo de 60 (sessenta) dias para conclusão da análise, sendo a mudança de classe incluída na folha de pagamento do mês subsequente à concessão.

§ 3º - As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de dirigentes de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego e não poderão servir de critério para suspensão de pagamento de vantagens ou adicionais salariais ou para negar concessão de progressão (horizontal ou vertical).





Art. 25. A Tabela Vencimental para os cargos de provimento efetivo do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental é apresentada no Anexo I, obedecendo aos seguintes critérios:

- I - A primeira referência da Classe I dos Cargos do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental, será igual ou superior ao salário mínimo vigente;
- II - A primeira referência da Classe II será superior em 3% (três por cento) à referência 1 da Classe I do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental;
- III - A primeira referência da Classe III será superior em 5% (cinco por cento) à referência 1 da Classe II do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental;
- IV - A primeira referência da Classe IV será superior em 2% (dois por cento) à referência 1 da Classe III do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental.

Art. 26. A Tabela Vencimental para os cargos de provimento efetivo do Grupo Ocupacional de Nível Médio é apresentada no Anexo I, obedecendo aos seguintes critérios:

- I - A primeira referência da Classe I dos Cargos do Grupo Ocupacional de Nível Médio, será igual ou superior em 10% (dez por cento) ao valor da referência 1 da Classe I dos Cargos do Grupo Ocupacional de Nível Fundamental;
- II - A primeira referência da Classe II será superior em 5% (cinco por cento) à referência 1 da Classe I do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Médio;
- III - A primeira referência da Classe III será superior em 2% (dois por cento) à referência 1 da Classe II do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Médio;
- IV - A primeira referência da Classe IV será superior em 3% (três por cento) à referência 1 da Classe III do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Médio.

Art. 27. A Tabela Vencimental para os cargos de provimento efetivo do Grupo Ocupacional dos ACS e ACE é apresentada no Anexo I, obedecendo aos seguintes critérios:

- I - A primeira referência da Classe I dos Cargos do Grupo Ocupacional de ACS e ACE, será igual ou superior ao piso salarial nacional instituído pela Lei nº 13.708/2018 e EC 120/2022;





- II - A primeira referência da Classe II será superior em 5% (cinco por cento) à referência 1 da Classe I do Grupo Ocupacional de ACS e ACE;
- III - A primeira referência da Classe III será superior em 2% (dois por cento) à referência 1 da Classe II do Grupo Ocupacional de ACS e ACE;
- IV - A primeira referência da Classe IV será superior em 3% (três por cento) à referência 1 da Classe III do Grupo Ocupacional de ACS e ACE.

Art. 28. A Tabela Vencimental para os cargos de provimento efetivo do Grupo Ocupacional de Nível Superior é apresentada no Anexo I, obedecendo aos seguintes critérios:

- I - A primeira referência da Classe I dos cargos do Grupo Ocupacional de Nível Superior será definida na tabela do item D do Anexo I desta Lei;
- II - A primeira referência da Classe II será superior em 2% (dois por cento) à referência 1 da Classe I do respectivo cargo do Grupo Ocupacional de Nível Superior;
- III - A primeira referência da Classe III será superior em 3% (três por cento) à referência 1 da Classe II dos cargos do Grupo Ocupacional de Nível Superior;
- IV - A primeira referência da Classe IV será superior em 4% (quatro por cento) à referência 01 da Classe III dos cargos do Grupo Ocupacional de Nível Superior.

Art. 29. Para efeito de progressão vertical somente serão considerados cursos reconhecidos pelo Ministério da Educação ou revalidados no Brasil, cujo servidor(a) tenha obtido sua titulação.

Art. 30 - A progressão horizontal dos(as) servidores(as) ocupantes de cargos compreendidos neste PCCR Geral dar-se-á a partir de resultados do processo de Avaliação de Desempenho.

§ 1º - O número de servidores(as) que concorrerão à Progressão Horizontal mediante Avaliação de Desempenho corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cada um dos Grupos Ocupacionais.





§ 2º - Quando o resultado do cálculo apresentar fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), o número de servidores será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 3º - Para definição de desempate na progressão horizontal deverão ser observados os seguintes critérios:

I - Tempo de serviço público municipal;

II - Carga-horária em capacitações na área de atuação do cargo.

Art. 31 - A progressão horizontal dos(as) servidores(as) ocupantes de cargos compreendidos neste PCCR dar-se-á:

I – Por tempo, a cada dois anos;

II – Por avaliação e desempenho, nos termos do art. 30 desta lei, a cada cinco anos, após o término do estágio probatório, limitada a quatro concessões por servidor, a partir de resultados do processo de progressão por avaliação e desempenho, na forma do regulamento.

§ 1º - O número de servidores que concorrerão à Progressão Horizontal por avaliação e desempenho corresponderá a 60% (sessenta por cento) do total de ocupantes de cada um dos Grupos Ocupacionais.

§ 2º - Quando o resultado do cálculo apresentar fração igual ou superior a 0,5 (cinco décimos), o número de servidores será arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 3º - Para definição de desempate na progressão horizontal deverão ser observados os seguintes critérios:

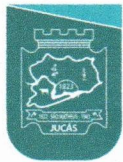
I - Tempo de serviço público municipal;

II - Carga-horária em capacitações não obrigatórias na área de atuação do cargo;

III - qualificação em cursos diversos na área de atuação.

§ 4º - Para efeito do interstício mínimo para a progressão horizontal não se conta o tempo em que o servidor público estiver:





I - em licença:

a) para tratamento de saúde, superior a 120 (cento e vinte) dias consecutivos, exceto em caso de tratamento de doenças crônicas previstas em lista própria do órgão geral de previdência, limitado a 24 (vinte e quatro) meses, salvo manifestação favorável da Junta Médica Oficial do Município para manutenção do afastamento;

b) para o serviço militar;

c) para atividade política;

d) por interesse particular;

II - afastamento para:

a) exercício de mandato eletivo;

b) estudo no exterior;

c) missão no exterior;

d) o exercício de cargo em outro ente público;

III - estiver em estágio probatório.

§ 5º - É vedada a Progressão Horizontal ao servidor público que:

I - durante o interstício tenha:

a) faltado mais de 5 (cinco) dias, por ano, sem justificativa;

b) sofrido pena administrativa de suspensão;

II - durante o interstício esteja:

a) em estágio probatório;

b) cumprindo pena decorrente de processo disciplinar.

Art. 32 - A definição de critérios e procedimentos específicos do processo de progressão horizontal far-se-á em regulamentação própria a ser realizada no prazo de até 1 (um) ano a partir da data de publicação desta Lei, com acompanhamento da Comissão de Gestão de Carreiras e Condições de Trabalho.

Parágrafo único - A realização do primeiro processo de progressão horizontal por tempo ocorrerá após 02 (dois) anos de aprovação desta Lei.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS





Art. 33 – Os (As) servidores(as) que se encontrarem à época da implantação desta Lei, em qualquer tipo de licença, serão enquadrados(as) por ocasião da retomada do serviço, desde que atendam às condições estabelecidas.

Art. 34 – Aos (Às) servidores(as) públicos(as) contemplados por esta Lei será aplicado o disposto na Lei nº. 103/1997 ou alteração posterior que trata do Regime Jurídico dos(as) Servidores(as) do Município de Jucás e na Legislação aplicável à espécie.

Art. 35 - As despesas decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos(as) Servidores(as) Públicos(as) Municipais de Jucás, compreendendo as Áreas Técnicas, Administrativas e Operacionais de que trata esta Lei, correrão à conta das Dotações Orçamentárias do Município de Jucás.

Art. 36 - Ficam extintos para os servidores disciplinados por esta lei o adicional por tempo de serviço (anuênio ou quinquênio) e as licenças previstas no artigo 51, incisos II e VIII, da Lei Municipal nº 103/97 e posteriores alterações.

Art. 37 - Esta Lei Complementar entra em vigor 30 (trinta) dias após a sua publicação, revogando as disposições em contrário.

PAÇO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JUCÁS, ESTADO DO CEARÁ, em 1º de outubro de 2026.


JOSE EDSONRIVA SOUZA CUNHA
Prefeito Municipal





ANEXO I
LEI COMPLEMENTAR Nº484/2026

A - GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL FUNDAMENTAL

**ALMOXARIFE; AUXILIAR ADMINISTRATIVO; AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS;
GARI; MAGAREFE; MAQUEIRO; MECÂNICO; RECEPCIONISTA; TRATORISTA;
VIGIA**

CLASSE I (FUNDAMENTAL)	CLASSE II (MÉDIO)	CLASSE III (SUPERIOR)	CLASSE IV (ESPECIALIZAÇÃO)
R\$ 1.621,00	R\$ 1.669,63	R\$ 1.753,11	R\$ 1.788,17
R\$ 1.653,42	R\$ 1.703,02	R\$ 1.788,17	R\$ 1.823,94
R\$ 1.686,49	R\$ 1.737,08	R\$ 1.823,94	R\$ 1.860,42
R\$ 1.720,22	R\$ 1.771,82	R\$ 1.860,42	R\$ 1.897,62
R\$ 1.754,62	R\$ 1.807,26	R\$ 1.897,62	R\$ 1.935,58
R\$ 1.789,71	R\$ 1.843,41	R\$ 1.935,58	R\$ 1.974,29
R\$ 1.825,51	R\$ 1.880,27	R\$ 1.974,29	R\$ 2.013,77
R\$ 1.862,02	R\$ 1.917,88	R\$ 2.013,77	R\$ 2.054,05
R\$ 1.899,26	R\$ 1.956,24	R\$ 2.054,05	R\$ 2.095,13
R\$ 1.937,25	R\$ 1.995,36	R\$ 2.095,13	R\$ 2.137,03
R\$ 1.975,99	R\$ 2.035,27	R\$ 2.137,03	R\$ 2.179,77
R\$ 2.015,51	R\$ 2.075,98	R\$ 2.179,77	R\$ 2.223,37
R\$ 2.055,82	R\$ 2.117,49	R\$ 2.223,37	R\$ 2.267,84
R\$ 2.096,94	R\$ 2.159,84	R\$ 2.267,84	R\$ 2.313,19
R\$ 2.138,88	R\$ 2.203,04	R\$ 2.313,19	R\$ 2.359,46
R\$ 2.181,65	R\$ 2.247,10	R\$ 2.359,46	R\$ 2.406,65
R\$ 2.225,29	R\$ 2.292,04	R\$ 2.406,65	R\$ 2.454,78
R\$ 2.269,79	R\$ 2.337,89	R\$ 2.454,78	R\$ 2.503,87
R\$ 2.315,19	R\$ 2.384,64	R\$ 2.503,87	R\$ 2.553,95
R\$ 2.361,49	R\$ 2.432,34	R\$ 2.553,95	R\$ 2.605,03





**MOTORISTA CATEGORIA B; MOTORISTA CATEGORIA D; OPERADOR DE
MÁQUINAS PESADAS**

CLASSE I (FUNDAMENTAL)	CLASSE II (MÉDIO)	CLASSE III (SUPERIOR)	CLASSE IV (ESPECIALIZAÇÃO)
R\$ 2.020,99	R\$ 2.081,62	R\$ 2.185,70	R\$ 2.229,41
R\$ 2.061,41	R\$ 2.123,25	R\$ 2.229,41	R\$ 2.274,00
R\$ 2.102,64	R\$ 2.165,72	R\$ 2.274,00	R\$ 2.319,48
R\$ 2.144,69	R\$ 2.209,03	R\$ 2.319,48	R\$ 2.365,87
R\$ 2.187,58	R\$ 2.253,21	R\$ 2.365,87	R\$ 2.413,19
R\$ 2.231,34	R\$ 2.298,28	R\$ 2.413,19	R\$ 2.461,45
R\$ 2.275,96	R\$ 2.344,24	R\$ 2.461,45	R\$ 2.510,68
R\$ 2.321,48	R\$ 2.391,13	R\$ 2.510,68	R\$ 2.560,90
R\$ 2.367,91	R\$ 2.438,95	R\$ 2.560,90	R\$ 2.612,11
R\$ 2.415,27	R\$ 2.487,73	R\$ 2.612,11	R\$ 2.664,36
R\$ 2.463,58	R\$ 2.537,48	R\$ 2.664,36	R\$ 2.717,64
R\$ 2.512,85	R\$ 2.588,23	R\$ 2.717,64	R\$ 2.772,00
R\$ 2.563,10	R\$ 2.640,00	R\$ 2.772,00	R\$ 2.827,44
R\$ 2.614,37	R\$ 2.692,80	R\$ 2.827,44	R\$ 2.883,99
R\$ 2.666,65	R\$ 2.746,65	R\$ 2.883,99	R\$ 2.941,67
R\$ 2.719,99	R\$ 2.801,59	R\$ 2.941,67	R\$ 3.000,50
R\$ 2.774,39	R\$ 2.857,62	R\$ 3.000,50	R\$ 3.060,51
R\$ 2.829,87	R\$ 2.914,77	R\$ 3.060,51	R\$ 3.121,72
R\$ 2.886,47	R\$ 2.973,07	R\$ 3.121,72	R\$ 3.184,15
R\$ 2.944,20	R\$ 3.032,53	R\$ 3.184,15	R\$ 3.247,84





B - GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL MÉDIO

AGENTE ADMINISTRATIVO; AGENTE MUNICIPAL DE TRÂNSITO; AUXILIAR DE ENFERMAGEM; FISCAL DE TRIBUTOS; GUARDA CIVIL MUNICIPAL; INSPETOR DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA; TÉCNICO EM ENFERMAGEM; TÉCNICO EM SAÚDE BUCAL; TÉCNICO EM RADIOLOGIA

CLASSE I (MÉDIO)	CLASSE II (SUPERIOR)	CLASSE III (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE IV (MESTRADO)
R\$ 1.783,10	R\$ 1.872,26	R\$ 1.909,70	R\$ 1.966,99
R\$ 1.818,76	R\$ 1.909,70	R\$ 1.947,89	R\$ 2.006,33
R\$ 1.855,14	R\$ 1.947,89	R\$ 1.986,85	R\$ 2.046,46
R\$ 1.892,24	R\$ 1.986,85	R\$ 2.026,59	R\$ 2.087,39
R\$ 1.930,08	R\$ 2.026,59	R\$ 2.067,12	R\$ 2.129,13
R\$ 1.968,69	R\$ 2.067,12	R\$ 2.108,46	R\$ 2.171,72
R\$ 2.008,06	R\$ 2.108,46	R\$ 2.150,63	R\$ 2.215,15
R\$ 2.048,22	R\$ 2.150,63	R\$ 2.193,65	R\$ 2.259,45
R\$ 2.089,19	R\$ 2.193,65	R\$ 2.237,52	R\$ 2.304,64
R\$ 2.130,97	R\$ 2.237,52	R\$ 2.282,27	R\$ 2.350,74
R\$ 2.173,59	R\$ 2.282,27	R\$ 2.327,91	R\$ 2.397,75
R\$ 2.217,06	R\$ 2.327,91	R\$ 2.374,47	R\$ 2.445,71
R\$ 2.261,40	R\$ 2.374,47	R\$ 2.421,96	R\$ 2.494,62
R\$ 2.306,63	R\$ 2.421,96	R\$ 2.470,40	R\$ 2.544,51
R\$ 2.352,76	R\$ 2.470,40	R\$ 2.519,81	R\$ 2.595,40
R\$ 2.399,82	R\$ 2.519,81	R\$ 2.570,20	R\$ 2.647,31
R\$ 2.447,81	R\$ 2.570,20	R\$ 2.621,61	R\$ 2.700,26
R\$ 2.496,77	R\$ 2.621,61	R\$ 2.674,04	R\$ 2.754,26
R\$ 2.546,71	R\$ 2.674,04	R\$ 2.727,52	R\$ 2.809,35
R\$ 2.597,64	R\$ 2.727,52	R\$ 2.782,07	R\$ 2.865,53





TÉCNICO AGRÍCOLA; TÉCNICO EM AGROPECUÁRIA

CLASSE I (MÉDIO)	CLASSE II (SUPERIOR)	CLASSE III (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE IV (MESTRADO)
R\$ 1.865,53	R\$ 1.958,81	R\$ 1.997,98	R\$ 2.057,92
R\$ 1.902,84	R\$ 1.997,98	R\$ 2.037,94	R\$ 2.099,08
R\$ 1.940,90	R\$ 2.037,94	R\$ 2.078,70	R\$ 2.141,06
R\$ 1.979,72	R\$ 2.078,70	R\$ 2.120,28	R\$ 2.183,88
R\$ 2.019,31	R\$ 2.120,28	R\$ 2.162,68	R\$ 2.227,56
R\$ 2.059,70	R\$ 2.162,68	R\$ 2.205,93	R\$ 2.272,11
R\$ 2.100,89	R\$ 2.205,93	R\$ 2.250,05	R\$ 2.317,55
R\$ 2.142,91	R\$ 2.250,05	R\$ 2.295,05	R\$ 2.363,91
R\$ 2.185,77	R\$ 2.295,05	R\$ 2.340,96	R\$ 2.411,18
R\$ 2.229,48	R\$ 2.340,96	R\$ 2.387,77	R\$ 2.459,41
R\$ 2.274,07	R\$ 2.387,77	R\$ 2.435,53	R\$ 2.508,60
R\$ 2.319,55	R\$ 2.435,53	R\$ 2.484,24	R\$ 2.558,77
R\$ 2.365,94	R\$ 2.484,24	R\$ 2.533,93	R\$ 2.609,94
R\$ 2.413,26	R\$ 2.533,93	R\$ 2.584,60	R\$ 2.662,14
R\$ 2.461,53	R\$ 2.584,60	R\$ 2.636,30	R\$ 2.715,38
R\$ 2.510,76	R\$ 2.636,30	R\$ 2.689,02	R\$ 2.769,69
R\$ 2.560,97	R\$ 2.689,02	R\$ 2.742,80	R\$ 2.825,09
R\$ 2.612,19	R\$ 2.742,80	R\$ 2.797,66	R\$ 2.881,59
R\$ 2.664,44	R\$ 2.797,66	R\$ 2.853,61	R\$ 2.939,22
R\$ 2.717,72	R\$ 2.853,61	R\$ 2.910,68	R\$ 2.998,00





TOPÓGRAFO

CLASSE I (MÉDIO)	CLASSE II (SUPERIOR)	CLASSE III (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE IV (MESTRADO)
R\$ 2.331,92	R\$ 2.448,52	R\$ 2.497,49	R\$ 2.572,41
R\$ 2.378,56	R\$ 2.497,49	R\$ 2.547,44	R\$ 2.623,86
R\$ 2.426,13	R\$ 2.547,44	R\$ 2.598,38	R\$ 2.676,34
R\$ 2.474,65	R\$ 2.598,38	R\$ 2.650,35	R\$ 2.729,86
R\$ 2.524,15	R\$ 2.650,35	R\$ 2.703,36	R\$ 2.784,46
R\$ 2.574,63	R\$ 2.703,36	R\$ 2.757,43	R\$ 2.840,15
R\$ 2.626,12	R\$ 2.757,43	R\$ 2.812,58	R\$ 2.896,95
R\$ 2.678,64	R\$ 2.812,58	R\$ 2.868,83	R\$ 2.954,89
R\$ 2.732,22	R\$ 2.868,83	R\$ 2.926,20	R\$ 3.013,99
R\$ 2.786,86	R\$ 2.926,20	R\$ 2.984,73	R\$ 3.074,27
R\$ 2.842,60	R\$ 2.984,73	R\$ 3.044,42	R\$ 3.135,75
R\$ 2.899,45	R\$ 3.044,42	R\$ 3.105,31	R\$ 3.198,47
R\$ 2.957,44	R\$ 3.105,31	R\$ 3.167,42	R\$ 3.262,44
R\$ 3.016,59	R\$ 3.167,42	R\$ 3.230,76	R\$ 3.327,69
R\$ 3.076,92	R\$ 3.230,76	R\$ 3.295,38	R\$ 3.394,24
R\$ 3.138,46	R\$ 3.295,38	R\$ 3.361,29	R\$ 3.462,13
R\$ 3.201,23	R\$ 3.361,29	R\$ 3.428,51	R\$ 3.531,37
R\$ 3.265,25	R\$ 3.428,51	R\$ 3.497,08	R\$ 3.602,00
R\$ 3.330,56	R\$ 3.497,08	R\$ 3.567,03	R\$ 3.674,04
R\$ 3.397,17	R\$ 3.567,03	R\$ 3.638,37	R\$ 3.747,52





C - GRUPO OCUPACIONAL DOS ACS E ACE

AGENTE DE SAÚDE; AGENTE DE COMBATE ÀS ENDEMIAS

CLASSE I (MÉDIO)	CLASSE II (SUPERIOR)	CLASSE III (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE IV (MESTRADO)
R\$ 3.242,00	R\$ 3.404,10	R\$ 3.472,18	R\$ 3.576,35
R\$ 3.306,84	R\$ 3.472,18	R\$ 3.541,63	R\$ 3.647,87
R\$ 3.372,98	R\$ 3.541,63	R\$ 3.612,46	R\$ 3.720,83
R\$ 3.440,44	R\$ 3.612,46	R\$ 3.684,71	R\$ 3.795,25
R\$ 3.509,25	R\$ 3.684,71	R\$ 3.758,40	R\$ 3.871,15
R\$ 3.579,43	R\$ 3.758,40	R\$ 3.833,57	R\$ 3.948,58
R\$ 3.651,02	R\$ 3.833,57	R\$ 3.910,24	R\$ 4.027,55
R\$ 3.724,04	R\$ 3.910,24	R\$ 3.988,45	R\$ 4.108,10
R\$ 3.798,52	R\$ 3.988,45	R\$ 4.068,21	R\$ 4.190,26
R\$ 3.874,49	R\$ 4.068,21	R\$ 4.149,58	R\$ 4.274,07
R\$ 3.951,98	R\$ 4.149,58	R\$ 4.232,57	R\$ 4.359,55
R\$ 4.031,02	R\$ 4.232,57	R\$ 4.317,22	R\$ 4.446,74
R\$ 4.111,64	R\$ 4.317,22	R\$ 4.403,57	R\$ 4.535,67
R\$ 4.193,87	R\$ 4.403,57	R\$ 4.491,64	R\$ 4.626,39
R\$ 4.277,75	R\$ 4.491,64	R\$ 4.581,47	R\$ 4.718,91
R\$ 4.363,31	R\$ 4.581,47	R\$ 4.673,10	R\$ 4.813,29
R\$ 4.450,57	R\$ 4.673,10	R\$ 4.766,56	R\$ 4.909,56
R\$ 4.539,58	R\$ 4.766,56	R\$ 4.861,89	R\$ 5.007,75
R\$ 4.630,37	R\$ 4.861,89	R\$ 4.959,13	R\$ 5.107,90
R\$ 4.722,98	R\$ 4.959,13	R\$ 5.058,31	R\$ 5.210,06





D - GRUPO OCUPACIONAL DE NÍVEL SUPERIOR

**ASSISTENTE SOCIAL; EDUCADOR FÍSICO; ENGENHEIRO AGRÔNOMO;
ENGENHEIRO AMBIENTAL; FARMACÊUTICO; FARMACÊUTICO BIOQUÍMICO;
FISIOTERAPEUTA; FONOAUDIÓLOGO; MÉDICO VETERINÁRIO;
NUTRICIONISTA; PSICÓLOGO; PSICOPEDAGOGO; TERAPEUTA
OCUPACIONAL**

CLASSE I (SUPERIOR)	CLASSE II (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE III (MESTRADO)	CLASSE IV (DOUTORADO)
R\$ 3.242,00	R\$ 3.306,84	R\$ 3.406,05	R\$ 3.542,29
R\$ 3.306,84	R\$ 3.372,98	R\$ 3.474,17	R\$ 3.613,13
R\$ 3.372,98	R\$ 3.440,44	R\$ 3.543,65	R\$ 3.685,40
R\$ 3.440,44	R\$ 3.509,25	R\$ 3.614,52	R\$ 3.759,10
R\$ 3.509,25	R\$ 3.579,43	R\$ 3.686,81	R\$ 3.834,29
R\$ 3.579,43	R\$ 3.651,02	R\$ 3.760,55	R\$ 3.910,97
R\$ 3.651,02	R\$ 3.724,04	R\$ 3.835,76	R\$ 3.989,19
R\$ 3.724,04	R\$ 3.798,52	R\$ 3.912,48	R\$ 4.068,97
R\$ 3.798,52	R\$ 3.874,49	R\$ 3.990,72	R\$ 4.150,35
R\$ 3.874,49	R\$ 3.951,98	R\$ 4.070,54	R\$ 4.233,36
R\$ 3.951,98	R\$ 4.031,02	R\$ 4.151,95	R\$ 4.318,03
R\$ 4.031,02	R\$ 4.111,64	R\$ 4.234,99	R\$ 4.404,39
R\$ 4.111,64	R\$ 4.193,87	R\$ 4.319,69	R\$ 4.492,48
R\$ 4.193,87	R\$ 4.277,75	R\$ 4.406,08	R\$ 4.582,33
R\$ 4.277,75	R\$ 4.363,31	R\$ 4.494,20	R\$ 4.673,97
R\$ 4.363,31	R\$ 4.450,57	R\$ 4.584,09	R\$ 4.767,45
R\$ 4.450,57	R\$ 4.539,58	R\$ 4.675,77	R\$ 4.862,80
R\$ 4.539,58	R\$ 4.630,37	R\$ 4.769,29	R\$ 4.960,06
R\$ 4.630,37	R\$ 4.722,98	R\$ 4.864,67	R\$ 5.059,26
R\$ 4.722,98	R\$ 4.817,44	R\$ 4.961,96	R\$ 5.160,44





PROCURADOR

CLASSE I (SUPERIOR)	CLASSE II (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE III (MESTRADO)	CLASSE IV (DOUTORADO)
R\$ 3.886,51	R\$ 3.964,24	R\$ 4.083,17	R\$ 4.246,49
R\$ 3.964,24	R\$ 4.043,53	R\$ 4.164,83	R\$ 4.331,42
R\$ 4.043,53	R\$ 4.124,40	R\$ 4.248,13	R\$ 4.418,05
R\$ 4.124,40	R\$ 4.206,88	R\$ 4.333,09	R\$ 4.506,41
R\$ 4.206,88	R\$ 4.291,02	R\$ 4.419,75	R\$ 4.596,54
R\$ 4.291,02	R\$ 4.376,84	R\$ 4.508,15	R\$ 4.688,47
R\$ 4.376,84	R\$ 4.464,38	R\$ 4.598,31	R\$ 4.782,24
R\$ 4.464,38	R\$ 4.553,67	R\$ 4.690,28	R\$ 4.877,89
R\$ 4.553,67	R\$ 4.644,74	R\$ 4.784,08	R\$ 4.975,44
R\$ 4.644,74	R\$ 4.737,63	R\$ 4.879,76	R\$ 5.074,95
R\$ 4.737,63	R\$ 4.832,39	R\$ 4.977,36	R\$ 5.176,45
R\$ 4.832,39	R\$ 4.929,03	R\$ 5.076,91	R\$ 5.279,98
R\$ 4.929,03	R\$ 5.027,62	R\$ 5.178,44	R\$ 5.385,58
R\$ 5.027,62	R\$ 5.128,17	R\$ 5.282,01	R\$ 5.493,29
R\$ 5.128,17	R\$ 5.230,73	R\$ 5.387,65	R\$ 5.603,16
R\$ 5.230,73	R\$ 5.335,35	R\$ 5.495,41	R\$ 5.715,22
R\$ 5.335,35	R\$ 5.442,05	R\$ 5.605,31	R\$ 5.829,53
R\$ 5.442,05	R\$ 5.550,89	R\$ 5.717,42	R\$ 5.946,12
R\$ 5.550,89	R\$ 5.661,91	R\$ 5.831,77	R\$ 6.065,04
R\$ 5.661,91	R\$ 5.775,15	R\$ 5.948,40	R\$ 6.186,34





CIRURGIÃO DENTISTA/ODONTÓLOGO

CLASSE I (SUPERIOR)	CLASSE II (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE III (MESTRADO)	CLASSE IV (DOUTORADO)
R\$ 3.575,54	R\$ 3.647,05	R\$ 3.756,46	R\$ 3.906,72
R\$ 3.647,05	R\$ 3.719,99	R\$ 3.831,59	R\$ 3.984,86
R\$ 3.719,99	R\$ 3.794,39	R\$ 3.908,22	R\$ 4.064,55
R\$ 3.794,39	R\$ 3.870,28	R\$ 3.986,39	R\$ 4.145,84
R\$ 3.870,28	R\$ 3.947,69	R\$ 4.066,12	R\$ 4.228,76
R\$ 3.947,69	R\$ 4.026,64	R\$ 4.147,44	R\$ 4.313,34
R\$ 4.026,64	R\$ 4.107,17	R\$ 4.230,39	R\$ 4.399,60
R\$ 4.107,17	R\$ 4.189,31	R\$ 4.314,99	R\$ 4.487,59
R\$ 4.189,31	R\$ 4.273,10	R\$ 4.401,29	R\$ 4.577,35
R\$ 4.273,10	R\$ 4.358,56	R\$ 4.489,32	R\$ 4.668,89
R\$ 4.358,56	R\$ 4.445,73	R\$ 4.579,11	R\$ 4.762,27
R\$ 4.445,73	R\$ 4.534,65	R\$ 4.670,69	R\$ 4.857,52
R\$ 4.534,65	R\$ 4.625,34	R\$ 4.764,10	R\$ 4.954,67
R\$ 4.625,34	R\$ 4.717,85	R\$ 4.859,38	R\$ 5.053,76
R\$ 4.717,85	R\$ 4.812,21	R\$ 4.956,57	R\$ 5.154,84
R\$ 4.812,21	R\$ 4.908,45	R\$ 5.055,70	R\$ 5.257,93
R\$ 4.908,45	R\$ 5.006,62	R\$ 5.156,82	R\$ 5.363,09
R\$ 5.006,62	R\$ 5.106,75	R\$ 5.259,95	R\$ 5.470,35
R\$ 5.106,75	R\$ 5.208,89	R\$ 5.365,15	R\$ 5.579,76
R\$ 5.208,89	R\$ 5.313,06	R\$ 5.472,46	R\$ 5.691,35





ENFERMEIRO(A)

CLASSE I (SUPERIOR)	CLASSE II (ESPECIALIZAÇÃO)	CLASSE III (MESTRADO)	CLASSE IV (DOUTORADO)
R\$ 3.575,54	R\$ 3.647,05	R\$ 3.756,46	R\$ 3.906,72
R\$ 3.647,05	R\$ 3.719,99	R\$ 3.831,59	R\$ 3.984,86
R\$ 3.719,99	R\$ 3.794,39	R\$ 3.908,22	R\$ 4.064,55
R\$ 3.794,39	R\$ 3.870,28	R\$ 3.986,39	R\$ 4.145,84
R\$ 3.870,28	R\$ 3.947,69	R\$ 4.066,12	R\$ 4.228,76
R\$ 3.947,69	R\$ 4.026,64	R\$ 4.147,44	R\$ 4.313,34
R\$ 4.026,64	R\$ 4.107,17	R\$ 4.230,39	R\$ 4.399,60
R\$ 4.107,17	R\$ 4.189,31	R\$ 4.314,99	R\$ 4.487,59
R\$ 4.189,31	R\$ 4.273,10	R\$ 4.401,29	R\$ 4.577,35
R\$ 4.273,10	R\$ 4.358,56	R\$ 4.489,32	R\$ 4.668,89
R\$ 4.358,56	R\$ 4.445,73	R\$ 4.579,11	R\$ 4.762,27
R\$ 4.445,73	R\$ 4.534,65	R\$ 4.670,69	R\$ 4.857,52
R\$ 4.534,65	R\$ 4.625,34	R\$ 4.764,10	R\$ 4.954,67
R\$ 4.625,34	R\$ 4.717,85	R\$ 4.859,38	R\$ 5.053,76
R\$ 4.717,85	R\$ 4.812,21	R\$ 4.956,57	R\$ 5.154,84
R\$ 4.812,21	R\$ 4.908,45	R\$ 5.055,70	R\$ 5.257,93
R\$ 4.908,45	R\$ 5.006,62	R\$ 5.156,82	R\$ 5.363,09
R\$ 5.006,62	R\$ 5.106,75	R\$ 5.259,95	R\$ 5.470,35
R\$ 5.106,75	R\$ 5.208,89	R\$ 5.365,15	R\$ 5.579,76
R\$ 5.208,89	R\$ 5.313,06	R\$ 5.472,46	R\$ 5.691,35





ANEXO II
LEI COMPLEMENTAR Nº 484/2026

QUADRO ESPECIAL

Agente Administrativo
Auxiliar de Enfermagem
Motorista Categoria B
Motorista Categoria D
Operador de Máquinas Pesadas
Almoxarife
Auxiliar Administrativo
Auxiliar de Serviços Gerais
Gari
Magarefe
Maqueiro
Mecânico
Recepcionista
Tratorista
Vigia
Topógrafo

