

LEI COMPLEMENTAR Nº 224, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2012.

Institui, no âmbito da Agência Estadual de Tecnologia da Informação – ATI, Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV, e determina outras providências.

O GOVERNADOR DO ESTADO DE PERNAMBUCO:

Faço saber que a Assembleia Legislativa decretou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído, no âmbito da Administração Indireta do Poder Executivo Estadual, o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV, para os servidores públicos ocupantes dos cargos integrantes do Grupo Ocupacional de Tecnologia da Informação e Comunicação - *GOTIC*, ora estabelecido, da Agência Estadual de Tecnologia da Informação – ATI, vinculada à Secretaria de Administração - SAD, observados os princípios gerais da administração pública, definidos na [Constituição Estadual](#) e na [Lei nº 6.123, de 20 de julho de 1968](#), bem como as disposições da [Lei nº 12.985, de 2 de Janeiro de 2006](#), e alterações.

Parágrafo único. Para efeito desta Lei Complementar, o Grupo Ocupacional de que trata o *caput* deste artigo será integrado pelo cargo público efetivo, de natureza estatutária, de ANALISTA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO, de nível superior, símbolo *AGTIC*, o qual albergará os cargos públicos criados pelo art. 3º da [Lei nº 12.985, de 2006](#), por redenominação desses, e que passam a integrá-lo, na condição jurídica de funções respectivas desse novo cargo.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, de que trata a presente Lei Complementar, estabelece a nova estrutura de carreira do cargo público que indica, suas atribuições e vencimentos, como também institui instrumentos que possibilitem melhor desempenho individual e institucional, além de estabelecer critérios para a progressão horizontal e vertical, considerando, ainda, aspectos de titulação e de desempenho para o desenvolvimento na carreira.

Art. 3º As funções relacionadas ao cargo de que trata o art. 1º, a sua síntese de atribuições, as suas prerrogativas institucionais, e os seus requisitos de ingresso serão definidos em decreto específico, a ser editado no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data da publicação desta Lei Complementar, observados os parâmetros legalmente definidos.

CAPÍTULO II DOS PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Art. 4º Nos termos desta Lei Complementar, os princípios e diretrizes que norteiam e regulam o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV são:

I – Universalidade – alberga todos os servidores públicos integrantes do Quadro Próprio de Pessoal Permanente, de que trata a presente Lei Complementar;

II – Equidade – assegura aos servidores públicos, no exercício das suas funções e desempenho das respectivas atribuições de cada cargo, igualdade de direitos, obrigações e deveres;

III – Participação na Gestão – visa à adequação deste PCCV às necessidades da ATI, assegurada a observância dos critérios de avaliação de desempenho e desenvolvimento profissional;

IV – Instrumento de Gestão – o PCCV deverá se constituir num instrumento gerencial permanente de política de pessoal, integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional;

V – Qualificação Profissional – elemento básico da valorização do servidor, compreendendo o desenvolvimento sistemático voltado para sua capacitação e qualificação profissional; e

VI – Educação Permanente – atendimento das necessidades de atualização, capacitação e qualificação profissional dos servidores.

CAPÍTULO III

DOS OBJETIVOS DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS

Art. 5º O presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV, ora instituído, tem por objetivo principal dinamizar a estrutura de carreira do cargo de que trata esta Lei Complementar, destacando a profissionalização e qualificação dos agentes públicos envolvidos, com vistas à melhoria da qualidade dos serviços essenciais prestados à sociedade, além dos seguintes objetivos específicos:

I – valorizar a carreira, dotando-a de estrutura eficaz e compatível com as necessidades dos serviços a que se destinam, além de estabelecer mecanismos e instrumentos que regulem o desenvolvimento funcional e remuneratório na respectiva carreira;

II – adotar o princípio do mérito para desenvolvimento na carreira, mediante a valoração do conhecimento adquirido pelas titulações acadêmicas e corporativas, e por meio da avaliação da competência e do desempenho funcional do servidor;

III – manter corpo profissional de alto nível, dotado de conhecimentos, valores e habilidades compatíveis com a responsabilidade político-administrativo-institucional da ATI;

IV – integrar o desenvolvimento profissional ao desempenho da missão institucional da ATI; e

V – implementar a avaliação de desempenho institucional, a qual contemplará, dentre outros objetivos, a compatibilização aferida entre as atribuições individuais e as metas predeterminadas para a entidade.

CAPÍTULO IV

DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Art. 6º Para os efeitos desta Lei Complementar considerar-se-á:

I – Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV: conjunto de normas e procedimentos que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores de forma a contribuir com a qualidade e melhoria dos serviços prestados pela entidade, constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoal;

II – Servidor Público: pessoa legalmente investida em cargo público de natureza estatutária e de provimento efetivo, no desempenho de funções correlatas;

III – Cargo: conjunto de atribuições instituídas e disciplinadas por lei, concernentes aos deveres e direitos dos servidores;

IV – Função Pública: conjunto dos direitos, obrigações e atribuições inerentes ao servidor público, legalmente investido em cargo público de natureza estatutária;

V – Carreira: organização de cargos de natureza estatutária, estruturados em um Quadro Permanente de Pessoal, hierarquicamente, em faixas e classes de retribuição remuneratória correspondentes, cuja progressão funcional obedece a regras específicas;

VI – Classe: corresponde a um conjunto de faixas salariais de um mesmo cargo, estabelecendo níveis de desenvolvimento vertical na carreira;

VII – Matriz: conjunto de classes seqüenciadas e estruturadas de acordo com a titulação, constituindo, ainda, a linha natural de progressão do servidor público na carreira;

VIII – Grupo Ocupacional: conjunto de cargos de atividades profissionais correlatas ou afins quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicado em seu desempenho;

IX – Faixa: divisão de uma classe em escalas de vencimento base, constituindo a linha de progressão horizontal do servidor;

X – Grade Vencimental: conjunto de matrizes de vencimento base referente a cada cargo;

XI – Progressão Horizontal: correspondente à passagem do servidor, decorrido o lapso temporal do estágio probatório, de uma faixa de vencimento base para a imediatamente superior, dentro de uma mesma classe, na estrutura do cargo que ocupa, determinada, exclusivamente, por critérios de desempenho;

XII – Progressão Vertical: corresponde à passagem do servidor da classe em que se encontra para a faixa inicial da classe imediatamente superior, nas seguintes hipóteses:

a) motivada por critérios de avaliação de desempenho quando se encontra na última faixa salarial de uma classe, e

b) motivada por tempo de serviço, automaticamente, quando se encontra por mais de 10 (dez) anos na mesma classe;

XIII – Progressão por elevação de nível de qualificação profissional, titulação ou escolaridade: mudança de matriz, respeitada a classe e faixa anteriormente ocupadas, condicionada à comprovação da titulação, qualificação profissional ou escolaridade exigida;

XIV – Vencimento-base: valor da parcela de retribuição pecuniária atribuída mensalmente ao cargo público ocupado, para cada uma das faixas salariais das classes;

XV – Enquadramento: é o ato pelo qual se estabelece a posição do servidor público em determinada faixa, da respectiva classe, da matriz correspondente por meio de análise jurídico-funcional, considerando o vencimento-base percebido anteriormente à vigência do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento;

XVI – Interstício: percentual estabelecido entre as matrizes, entre as classes e entre as faixas;

XVII – Avaliação de Desempenho: é o processo de avaliação continuada do servidor público que se destina à apuração por critérios pré-estabelecidos e à análise do comprometimento com os objetivos específicos do cargo, considerando as metas institucionais e as condições de trabalho que comprovadamente as influenciem.

CAPÍTULO V

DA ESTRUTURA, DOS VENCIMENTOS DO CARGO E DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I

Da Estrutura e Dos Vencimentos Do Cargo

Art. 7º O cargo de provimento efetivo ora organizado em carreira é caracterizado por sua denominação, descrição de suas respectivas atribuições e pelos requisitos de instrução exigíveis para ingresso no mesmo, nos termos definidos no decreto de que trata o art. 3º da presente Lei Complementar.

§ 1º Cada classe do cargo do Grupo Ocupacional de que trata a presente Lei Complementar é identificada hierarquicamente, por ordinal de classe, da primeira classe, menos elevada, até a quarta classe, como a mais elevada.

§ 2º Cada matriz do cargo de que trata a presente Lei Complementar é igualmente identificada hierarquicamente, correspondendo, cada uma, aos critérios de titulação estabelecidos na respectiva grade vencimental.

Art. 8º A fixação dos padrões de vencimento-base do cargo de que trata a presente Lei Complementar observará:

I – a natureza, a prerrogativa da carreira, o grau de responsabilidade funcional e a complexidade técnica da atividade e das atribuições do cargo integrante da carreira;

II – os requisitos para a investidura; e

III – as peculiaridades do cargo.

Art. 9º A grade de vencimento-base atribuída ao cargo de que trata a presente Lei Complementar será estruturada em 04 (quatro) matrizes, correspondentes a níveis de titulação, sequenciadas hierarquicamente e com intervalos de 5% (cinco por cento) entre si, sendo cada uma integrada por 4 (quatro) classes, dispostas em ordem crescente, identificadas pelos numerais romanos de “I” a “IV” e com intervalos de 5% (cinco por cento) entre si; e, cada uma dessas Classes por sua vez compostas de 07 (sete) Faixas Salariais, simbolizadas pelas letras minúsculas “a” até “g”, com intervalos de 1,7% entre si. (NR).

§ 1º Os valores nominais de vencimento base referidos no *caput* deste artigo fi cam majorados, a partir de cada um dos meses de setembro, do biênio 2013 / 2014, com a aplicação do índice linear de 6%, cumulativamente.

§ 2º Em decorrência do disposto neste artigo e no artigo 21 da presente Lei Complementar, fica extinta, por incorporação ao vencimento base, a partir de 1º de setembro de 2012, a gratificação de desempenho instituída pelo art. 4º da [Lei nº 12.985, de 2006](#).

Seção II Da Carga Horária

Art. 10. A jornada de trabalho dos servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Tecnologia da Informação e Comunicação – *GOTIC* será de 8 (oito) horas diárias ou 40 (quarenta) horas semanais.

Parágrafo único. Os servidores de que trata o *caput* deste artigo poderão cumprir jornada especial de trabalho, em regime de plantão, aplicável às atividades essenciais da ATI, que será fixada em razão da necessidade dos serviços, respeitada a proporcionalidade de uma hora de trabalho para três de repouso, cujos critérios serão definidos em regulamento específico.

CAPÍTULO VI DO INGRESSO E DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I Do Ingresso na Carreira

Art. 11. O ingresso ou provimento no cargo que compõe o Grupo Ocupacional de Tecnologia da Informação e Comunicação – *GOTIC* dar-se-á através da nomeação, após aprovação no respectivo concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos da legislação pertinente.

§ 1º Constituem requisitos de formação ou escolaridade para o ingresso no cargo componente do Grupo Ocupacional de Tecnologia da Informação e Comunicação – *GOTIC*, os constantes nas respectivas descrições de cargos, a serem definidas no decreto de que trata o art. 3º desta Lei Complementar.

§ 2º O ingresso de que trata o *caput* deste artigo será na faixa de vencimento-base correspondente ao nível inicial da carreira do respectivo cargo, na classe I, da primeira matriz.

Seção II Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira do presente PCCV ocorrerá mediante procedimentos de progressão horizontal, progressão vertical e progressão por elevação de nível de qualificação profissional, titulação ou escolaridade, nos termos definidos na presente Lei Complementar.

Parágrafo único. A ATI, desenvolverá, fomentará e/ou executará cursos contínuos de capacitação ou qualificação profissional para os ocupantes dos cargos integrantes da carreira ora definida, possibilitando as condições indispensáveis à realização da sua progressão funcional, por intermédio de seu órgão de Recursos Humanos.

Art. 13. O servidor, para efeitos de progressão horizontal, motivada, exclusivamente, por critérios de avaliação de desempenho, deverá satisfazer os seguintes requisitos:

I - encontrar-se em efetivo exercício;

II - ter cumprido o período mínimo de 1 (um) ano de exercício na mesma faixa, após adquirir a respectiva estabilidade; e

III - ter sido considerado apto no processo de avaliação de desempenho.

Parágrafo único. Durante o período compreendido pelos 3 (três) primeiros anos de exercício, o servidor permanecerá na primeira faixa da primeira classe e será submetido à avaliação periódica de desempenho em estágio probatório, ao final do qual, se considerado apto, será declarado estável.

Art. 14. Na hipótese de o servidor permanecer por mais de 10 (dez) anos consecutivos, em efetivo exercício, em uma mesma classe, independente da faixa salarial na qual esteja enquadrado, fará jus a progressão vertical automática, por tempo de serviço, nos termos da alínea b, inciso XII do art. 6º, deste PCCV.

Art. 15. Fica vedado o desenvolvimento na carreira ao servidor que se enquadre em uma das seguintes hipóteses:

I – em estágio probatório ou em disponibilidade;

II – afastado ou licenciado, a qualquer título, sem ônus para o Estado, inclusive para exercício de cargo eletivo;

III – enquanto estiver em exercício de funções ou atividades distintas daquelas inerentes ao seu cargo efetivo;

IV – que tiver sido condenado criminalmente por sentença transitada em julgado, enquanto durarem seus efeitos, ressalvados os casos em que da própria pena resulte a demissão; ou

V – que estiver em cumprimento de pena disciplinar de suspensão.

Parágrafo único. Nos casos dos incisos IV e V, somente após o decurso de 2 (dois) anos, a contar da data do término de cumprimento da pena, poderá o servidor progredir ou ser promovido pelo critério de avaliação de desempenho.

Art. 16. O tempo de serviço na classe será contado:

I - nos casos de nomeação, reversão ou aproveitamento, a partir da data em que o servidor assumir o exercício do cargo; e

II - nos casos de promoção ou progressão, a partir da vigência do respectivo ato concessivo.

Subseção I **Da Progressão por elevação de titulação**

Art. 17. A progressão por elevação de titulação ocorrerá a qualquer tempo, observado o cumprimento do estágio probatório, para o servidor que adquirir e efetivamente comprovar a respectiva titulação, em áreas correlacionadas ao desempenho das atividades do cargo que ocupa, as quais serão regulamentadas por meio de decreto, a vista de proposição da ATI, e, ainda, nas hipóteses em que o servidor ocupante de cargo de nível superior, concluir, cursos de pós-graduação, *lato sensu e stricto sensu*, em instituições de ensino superior devidamente reconhecidas pelo MEC e, ainda, em áreas relacionadas às atividades funcionais que desempenhe.

§ 1º Cada curso de pós-graduação *lato sensu e stricto sensu*, para fins desta Lei Complementar, realizado por ocupantes dos cargos de nível superior, somente será considerado para uma única progressão.

§ 2º Os cursos de que trata o § 1º, quando ministrados por instituições de ensino do exterior, dependerão de reconhecimento e validação por instituição brasileira competente.

§ 3º Os efeitos pecuniários decorrentes da progressão de que trata o *caput* serão considerados a partir do deferimento por parte da Comissão de que trata o art. 20 da presente Lei Complementar, a qual se manifestará no prazo não superior a 60 (sessenta) dias, contado da data do protocolo do respectivo documento comprobatório da titulação auferida.

Subseção II **Da progressão horizontal e da promoção vertical por avaliação de desempenho**

Art. 18. A progressão ou a promoção, por avaliação de desempenho, terão os seus critérios definidos por decreto específico, cujo teor disporá, dentre outros disciplinamentos, sobre a avaliação anual do servidor.

CAPÍTULO VII **DA COMISSÃO DE ENQUADRAMENTO E ACOMPANHAMENTO DO PLANO DE** **CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS – PCCV**

Art. 19. Fica instituída, no âmbito da Agência Estadual de Tecnologia da Informação - ATI, Comissão Administrativa Permanente com as atribuições de avaliar e acompanhar o

enquadramento no Plano de Cargos, Carreiras e Salários, composta, preferencialmente, por representantes dos empregados, dos servidores públicos e da administração do órgão. (NR)

§ 1º Também serão atribuições da referida Comissão, além das obrigações constantes no *caput* deste artigo, a elaboração de: (NR)

I - proposta de regulamentação da síntese de atribuições, das funções e das prerrogativas indicadas no artigo 3º desta Lei Complementar; (AC)

II – proposta contendo os critérios e as regras que poderão normatizar o processo de Avaliação de Desempenho para promoção ou progressão na carreira, de que trata o artigo 18 desta Lei; e, (AC)

III – proposta que recomende as condições necessárias para progressão por elevação de titulação ou qualificação profissional, de acordo com o disposto no artigo 17 desta Lei Complementar. (AC)

§ 2º A Comissão de que trata o *caput* deste artigo terá caráter permanente, e seus membros serão indicados por Portaria da Direção da ATI, para mandato de 2 (dois) anos, podendo ser reconduzidos, uma única vez, por igual período. (NR)

§ 3º Para composição da Comissão, serão designados, preferencialmente, representantes das áreas jurídicas e de recursos humanos do órgão, no total de 4 (quatro) membros, bem como 4 (quatro) representantes dos empregados indicados dentre aqueles que compõem a Comissão de Trabalhadores, e mais 2 (dois) membros suplentes indicados em paridade, totalizando 10 (dez) integrantes, somados os titulares e os suplentes; (NR)

§ 4º Em decorrência da participação na referida Comissão, a qual será computada como de efetivo exercício, os seus membros, titulares ou suplentes, não farão jus à remuneração adicional, a qualquer título. (AC)

CAPÍTULO VIII DO ENQUADRAMENTO NO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS – PCCV

Art. 20. O enquadramento inicial do servidor no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos – PCCV dar-se-á na faixa salarial inicial da carreira, nos termos definidos no art. 11 desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Para os atuais ocupantes dos cargos redenominados de que trata a presente Lei Complementar, o enquadramento no PCCV observará, excepcionalmente, as regras estabelecidas nas suas disposições finais e transitórias.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 21. Para os servidores ocupantes do cargo de que trata a presente Lei Complementar, o enquadramento no presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos - PCCV dar-se-á, excepcionalmente, em 2 (duas) etapas distintas, sucessivas e complementares, observados os critérios de valor de remuneração e de nível de titulação, respectivamente. (NR)

§ 1º Na primeira etapa, os servidores serão enquadrados, a partir de 1º de setembro de 2012, na faixa salarial “b”, classe “I” da matriz inicial da respectiva grade do cargo.

§ 2º Ainda em caráter excepcional, os servidores referidos no *caput* deste artigo farão jus a progressão horizontal automática de 2 (duas) faixas salariais, sendo 1 (uma) em 1º de janeiro de 2013 e a outra em 1º de setembro de 2013, bem como de mais 2 (duas) faixas a partir de 1º de setembro de 2014.

§ 3º Na segunda e última etapa do enquadramento, considerar-se-á o nível de titulação dos servidores, quando estes, mantida a respectiva classe e faixa de enquadramento, decorrente da etapa antecedente e das progressões automáticas mencionadas, serão enquadrados na matriz de vencimento-base correspondente ao respectivo nível de titulação, cujos eventuais efeitos financeiros se darão a partir de 1º de setembro de 2014. (NR)

§ 4º O enquadramento de que tratam os parágrafos antecedentes não contemplará o servidor em período de estágio probatório.

Art. 22. Os servidores que se encontrem em licença sem vencimento, quando da implantação do PCCV, apenas serão enquadrados quando do seu efetivo retorno e exercício das funções do seu cargo.

Art. 23. Os casos omissos na presente Lei Complementar serão analisados pela Comissão Administrativa Permanente de Avaliação do Enquadramento e Acompanhamento do Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, que emitirá parecer técnico circunstanciado a respeito e o submeterá à deliberação da Câmara de Política de Pessoal – CPP.

Art. 24. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 25. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 26. Revogam-se todas as disposições em contrário, em especial a [Lei Complementar nº 151, de 16 de dezembro de 2009](#), e o inciso “I”, do art. 3º e os artigos 4º e 6º da [Lei nº 12.985, de 2 de janeiro de 2006](#).

Palácio do Campo das Princesas, Recife, 14 de dezembro do ano de 2012, 196º da Revolução Republicana Constitucionalista e 191º da Independência do Brasil.

EDUARDO HENRIQUE ACCIOLY CAMPOS
Governador do Estado

DÉCIO JOSÉ PADILHA DA CRUZ
FRANCISCO TADEU BARBOSA DE ALENCAR
PAULO HENRIQUE SARAIVA CÂMARA
FREDERICO DA COSTA AMÂNCIO
THIAGO ARRAES DE ALENCAR NORÕES

ANEXO ÚNICO

GRADE DE VENCIMENTO BASE DO CARGO PÚBLICO DE ANALISTA EM GESTÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO – AGTIC, INTEGRANTE DO GRUPO OCUPACIONAL DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO - GOTIC

(Valores nominais válidos a partir de 1º de setembro de 2012, para carga horária de 40 horas/semanais)

Matrizes (com intervalos de 5%)	Série de Classes (com intervalos de 5%)						
	I						
Pós-Graduação Stricto Sensu	5.750,00	5.847,75	5.947,16	6.048,26	6.151,08	6.255,65	6.362,00
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	5.500,00	5.593,50	5.688,59	5.785,30	5.883,65	5.983,67	6.085,39
Pós-Graduação 180h	5.250,00	5.339,25	5.430,02	5.522,33	5.616,21	5.711,68	5.808,78
Graduação	5.000,00	5.085,00	5.171,45	5.259,36	5.348,77	5.439,70	5.532,17
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g

Matrizes (com intervalos de 5%)	Série de Classes (com intervalos de 5%)						
	II						
Pós-Graduação Stricto Sensu	6.680,10	6.793,66	6.909,15	7.026,61	7.146,06	7.267,54	7.391,09
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	6.389,66	6.498,28	6.608,75	6.721,10	6.835,36	6.951,56	7.069,74
Pós-Graduação 180h	6.099,22	6.202,91	6.308,36	6.415,60	6.524,66	6.635,58	6.748,39
Graduação	5.808,78	5.907,53	6.007,96	6.110,09	6.213,97	6.319,60	6.427,04
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g

Matrizes (com intervalos de 5%)	Série de Classes (com intervalos de 5%)						
	III						
Pós-Graduação Stricto Sensu	7.760,65	7.892,58	8.026,75	8.163,21	8.301,98	8.443,11	8.586,65
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	7.423,23	7.549,42	7.677,76	7.808,28	7.941,02	8.076,02	8.213,31
Pós-Graduação 180h	7.085,81	7.206,27	7.328,77	7.453,36	7.580,07	7.708,93	7.839,98
Graduação	6.748,39	6.863,11	6.979,78	7.098,44	7.219,11	7.341,84	7.466,65

Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g
---	---	---	---	---	---	---	---

Matrizes (com intervalos de 5%)	Série de Classes (com intervalos de 5%)						
	IV						
Pós-Graduação Stricto Sensu	9.015,98	9.169,25	9.325,13	9.483,66	9.644,88	9.808,84	9.975,59
Pós-Graduação Lato Sensu 360h	8.623,98	8.770,59	8.919,69	9.071,32	9.225,53	9.382,37	9.541,87
Pós-Graduação 180h	8.231,98	8.371,92	8.514,25	8.658,99	8.806,19	8.955,90	9.108,15
Graduação	7.839,98	7.973,26	8.108,81	8.246,66	8.386,85	8.529,43	8.674,43
Faixas Salariais (com intervalos de 1,7%)	a	b	c	d	e	f	g