

**PROCURADORIA JURIDICA
LEI COMPLEMENTAR 007**

**LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 007, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015
PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES ESTATUTÁRIOS DO MUNICÍPIO DE
DEODÁPOLIS**

**TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO ÚNICO - DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS**

**TÍTULO II
DA ESTRUTURA E DA FINALIDADE DOS CARGOS
CAPÍTULO I - DA ESTRUTURA
CAPÍTULO II - DA FINALIDADE**

**TÍTULO III
DO PROVIMENTO DOS CARGOS
CAPÍTULO I - DO INGRESSO NO QUADRO PERMANENTE
CAPÍTULO II - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
CAPÍTULO III - DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

**TÍTULO IV
DA PROMOÇÃO FUNCIONAL
CAPÍTULO I - DISPOSIÇÕES PRELIMINARES
CAPÍTULO II - DOS CRITÉRIOS PARA CONCESSÃO DA PROMOÇÃO FUNCIONAL**

**TÍTULO V
DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO
CAPÍTULO I - DA FIXAÇÃO DOS VENCIMENTOS
CAPÍTULO II - DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS
SEÇÃO I - Dos Adicionais
SEÇÃO II - Das Gratificações
SEÇÃO III - Das Indenizações
SEÇÃO IV - Dos Benefícios**

**TÍTULO VI
DA POLÍTICA SALARIAL
CAPÍTULO ÚNICO - DISPOSIÇÕES GERAIS**

**TÍTULO VII
DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS
CAPÍTULO I - DA TRANSPOSIÇÃO DOS CARGOS
CAPÍTULO II - DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES
CAPÍTULO III - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 007, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2015

Dispõe sobre o Plano de Cargos e Remuneração dos servidores estatutários da Prefeitura Municipal de Deodápolis, Estado de Mato Grosso do Sul, e dá outras providências.

A Prefeita Municipal de Deodápolis, Estado de Mato Grosso do Sul, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ela sanciona a seguinte Lei Complementar:

**TÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**CAPÍTULO ÚNICO
DA FINALIDADE E DOS PRINCÍPIOS**

Art. 1º - O Plano de Cargos e Remuneração dos servidores estatutários da Prefeitura Municipal de Deodápolis é instituído por esta Lei Complementar e tem por finalidade organizar os cargos e as funções públicas definindo as quantidades de vagas, os vencimentos, as qualificações requeridas e as cargas horárias, observando-se a similitude e a complexidade de suas atribuições, em conformidade com os princípios constitucionais aplicáveis à administração pública.

Art. 2º - O Plano de Cargos e Remuneração dos servidores municipais, em sua política de recursos humanos, tem por finalidade a valorização do servidor, a criação de condições favoráveis à sua inovação e aprimoramento profissional, o oferecimento de uma remuneração digna e compatível e o dimensionamento da força de trabalho visando à eficiência, à continuidade e à qualidade dos serviços públicos prestados.

Art. 3º - Os cargos e as funções públicas dos servidores da Prefeitura Municipal de Deodápolis abrangerão os cargos de provimento em comissão, os cargos de provimento efetivo e as funções de provimento em confiança.

Parágrafo único - As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores efetivos, e os cargos em comissão, a serem preenchidos com no mínimo 5% (cinco por cento) das vagas por servidores efetivos, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Art. 4º - São adotados, para fins de aplicação desta Lei Complementar, os seguintes conceitos:

I - adicional - vantagem pecuniária concedida ao servidor em razão do tempo de serviço ou de um regime próprio de trabalho;

II - cargo efetivo - posto de trabalho que abrange um conjunto de deveres e responsabilidades, tarefas ou atribuições, conferidas a servidores admitidos através de concurso público de provas ou de provas e títulos, para tal fim, sob o regime estatutário;

III - cargo em comissão - conjunto de responsabilidades, tarefas ou atribuições conferidas temporariamente à pessoa pertencente ou não ao quadro efetivo da Prefeitura, de livre nomeação e exoneração pela autoridade competente;

IV - classe - escala hierárquica identificada por letras que apontam a posição hierárquica do servidor dentro de um determinado padrão;

V - função em confiança - conjunto de deveres, responsabilidades, tarefas ou atribuições conferidas temporariamente ao servidor do quadro efetivo da Prefeitura, designado para este fim pela autoridade competente;

VI - gratificação - vantagem pecuniária atribuída precariamente ao servidor que presta serviços comuns em condições anormais de trabalho ou concedida como ajuda ao servidor que reúna as condições pessoais que a lei especifica;

VII - grupo ocupacional - conjunto de cargos cujas atribuições estão relacionadas ao mesmo nível de escolaridade, ao mesmo objetivo e à natureza do trabalho ou a uma espécie do trabalho desenvolvido;

VIII - indenização - ressarcimento de despesas a que o servidor seja obrigado em razão do serviço;

IX - padrão - valor previsto como correspondente aos distintos cargos;

X - quadro de pessoal - conjunto de cargos e funções identificados quantitativamente pelas respectivas denominações que integram a administração direta da Prefeitura e cada autarquia ou fundação;

XI - qualificação funcional - função que tem o propósito de manter os servidores da Prefeitura atualizados e capazes de se adaptarem às mudanças tecnológicas, sociais e científicas, visando preveni-los contra a obsolescência do conhecimento;

XII - recrutamento e seleção - processo destinado a obter candidatos qualificados visando a identificar e escolher pessoas mais adequadas aos padrões de desempenho estabelecidos para o exercício de determinados cargos integrantes do quadro de pessoal;

XIII - remuneração - é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias transitórias ou permanentes, estabelecidas em lei, incorporáveis ou não;

XIV - servidor - pessoa legalmente investida em cargo público, sob o regime estatutário;

XV - tabela de vencimentos - conjunto de padrões e classes salariais hierarquicamente organizadas que identificam os valores dos vencimentos básicos dos cargos efetivos do Plano de Cargos e Remuneração da Prefeitura Municipal;

XVI - vantagem pecuniária - todo acréscimo ao vencimento do servidor concedido a título definitivo ou transitório, pela decorrência do tempo de serviço, pelo desempenho de funções especiais em razão das condições anormais em que realiza o serviço ou de condições pessoais do servidor;

XVII - vencimento - retribuição pecuniária básica devida ao servidor pelo exercício do cargo público, com valor definido em lei.

TÍTULO II

DA ESTRUTURA E DA FINALIDADE DOS CARGOS

CAPÍTULO I

DA ESTRUTURA

Art. 5º - A estrutura do Plano de Cargos e Remuneração é formada pelo Quadro Permanente do Poder Executivo Municipal, que ficará assim constituído:

I - Cargos de Provimento em Comissão:

a) Grupo Ocupacional I – Grupo Gerencial e de Direção e Assessoramento Superior - DAS;

b) Grupo Ocupacional II – Grupo de Assessoramento - ASS;

c) Grupo Ocupacional III - Função Gratificada - FG;

II - Cargos de Provimento Efetivo:

a) Grupo Ocupacional IV - Atividades de Nível Elementar - ANE;

b) Grupo Ocupacional V - Atividades de Nível Médio - ANM;

c) Grupo Ocupacional VI - Atividades de Nível Superior – ANS;

III - Tabela salarial.

Art. 6º - Os cargos que compõem os Grupos Ocupacionais com seus respectivos símbolos, denominações, quantidades, vencimentos, qualificação requerida e carga horária encontram-se detalhados no ANEXO I desta Lei podendo ser criados, extintos, unificados ou transformados por ato do chefe do Poder Executivo para atender as necessidades administrativas bem como alterar a carga horária, desde que não acarretem aumento de despesa, na forma da lei.

CAPÍTULO II DA FINALIDADE

Art. 7º - Os cargos em comissão, de provimento em confiança, que compõem os Grupos Ocupacionais I e II, têm por finalidade o desempenho de atividades de direção e assessoramento superior e de assistência intermediária, e classificam-se segundo o grau de responsabilidade, o poder decisório, a posição hierárquica e a complexidade das atribuições.

Art. 8º - As funções gratificadas, de provimento em confiança, que compõem o Grupo Ocupacional III, a serem exercidas exclusivamente por servidores efetivos, têm por finalidade o desempenho de atividades de coordenação e assistência intermediária em extensão às tarefas próprias de seu cargo.

Art. 9º - Os cargos de provimento efetivo, que compõem os Grupos Ocupacionais de IV a VI, a serem preenchidos através de concurso público, têm por finalidade a execução das atividades da Prefeitura Municipal em todos os níveis e qualquer natureza, para cumprimento da sua missão institucional.

TÍTULO III DO PROVIMENTO DOS CARGOS

CAPÍTULO I DO INGRESSO NO QUADRO PERMANENTE

Art. 10 - O ingresso nos cargos que compõem o Quadro Permanente dar-se-á na Referência 1, após aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, atendidos os requisitos para provimento nos cargos fixados em lei ou regulamento, conforme condições estabelecidas no edital do concurso.

Parágrafo único - As condições relativas às exigências para o recrutamento e seleção dos candidatos ao provimento nos cargos efetivos do Plano de Cargos e Remuneração da Prefeitura Municipal de Deodápolis e o prazo de validade do concurso serão fixadas em edital, que deverá ter ampla divulgação na imprensa oficial do município.

Art. 11 - O concurso público visará a recrutar e selecionar candidatos para ocupar os cargos efetivos e terá como meta o provimento das vagas, de acordo com as áreas de atuação e especialização.

Art. 12 - Será reservado no concurso público o percentual de até 10% (dez por cento) das vagas disponíveis às pessoas portadoras de necessidades especiais, atendidos os requisitos exigidos para o exercício do cargo e considerada a compatibilidade das atribuições do cargo com sua condição específica.

Parágrafo único - A classificação dos candidatos inscritos no concurso público, na conformidade deste artigo, será em separado e assegurada aos aprovados à nomeação prioritária, até o limite das vagas destinadas a esta condição de provimento.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 13 - A avaliação de desempenho terá por objetivo aferir anualmente o desempenho, o rendimento e o desenvolvimento do servidor no exercício do cargo efetivo da Prefeitura Municipal e se processará com base nos seguintes fatores:

I - a formação acadêmica, considerada a escolaridade complementar na área de conhecimento relacionada às atribuições do cargo exercido bem como os cursos de especialização, mestrado ou doutorado relacionados aos conhecimentos exigidos para o exercício do cargo ou função;

II - o exercício de atividades complementares ao cargo exercido resultante do desempenho de atribuições ou tarefas mediante designação de autoridades da Prefeitura Municipal;

III - a eficiência medida pelo desempenho do cargo exercido relativamente aos demais ocupantes do mesmo cargo;

IV - o aproveitamento em cursos de treinamento, capacitação e aperfeiçoamento e a participação em programas de desenvolvimento, verificados por meio de certificados de avaliação ou de frequência nesses eventos;

V - a experiência apurada com base no tempo de serviço efetivo no desempenho do cargo em órgão ou entidade do Município, de outros municípios ou de administrações estadual ou federal;

VI - o exercício efetivo, interino ou em substituição, de cargos em comissão ou função de direção, chefia, coordenação, assessoramento ou assistência;

VII - a participação como membro de órgãos de deliberação coletiva, grupos de trabalho, comissões ou similares;

VIII - a assiduidade e a disciplina verificadas pela monitoração de faltas não justificadas e penalidades sofridas, medidas pela gradação dessas sanções.

Art. 14 - A avaliação de desempenho durante o estágio probatório será realizada nos termos de lei complementar específica e levará em conta, além dos objetivos estabelecidos no artigo 13, os seguintes fatores:

I - idoneidade moral;

II - responsabilidade e iniciativa;

III - aptidão e capacitação para o exercício do cargo ou função.

Parágrafo único - O servidor em estágio probatório, se comprovado por meio das avaliações periódicas o não atendimento dos requisitos referentes aos fatores discriminados nestes artigos, deverá ser reconduzido ao seu cargo de origem, se estável na administração municipal, ou exonerado do cargo até o último dia do vencimento do prazo fixado na Constituição Federal, sendo-lhe assegurada a ampla defesa.

Art. 15 - As metodologias de avaliação de desempenho deverão considerar a natureza das atividades cumpridas pelo servidor e as condições em que elas são exercidas.

Parágrafo único - Os procedimentos de avaliação deverão ser divulgados previamente para ciência de todos os servidores e ser aplicados homogeneamente entre cargos de atribuições iguais ou semelhantes.

Art. 16 - As avaliações de desempenho serão processadas por Comissão integrada por representante da entidade de defesa dos interesses dos servidores municipais, por representante da Secretaria Municipal de Administração e por representante da Secretaria na qual o servidor efetivo exerce suas atribuições.

CAPÍTULO III DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 17 - A qualificação profissional do servidor municipal terá por finalidade sua valorização e compreenderá programas de formação inicial constituídos de segmentos teóricos e práticos e de programas regulares de aperfeiçoamento, treinamento, especialização e desenvolvimento profissional.

Art. 18 - A qualificação profissional será planejada, organizada e executada por órgão próprio da administração municipal, objetivando a atender:

I - a formação inicial e a preparação dos candidatos para o exercício das atribuições dos cargos para os quais foram recrutados, mediante transmissão de conhecimentos, métodos e técnicas de trabalho adequados ao exercício das funções na administração municipal;

II - a realização de cursos regulares de aperfeiçoamento e especialização, de complementação e atualização da formação inicial, visando a habilitar o servidor para o desempenho eficiente das atribuições inerentes ao seu cargo;

III - a promoção de cursos de natureza gerencial, visando à preparação do servidor para o exercício de funções de direção, chefia ou assessoramento, para fins de acesso a funções de confiança.

§ 1º - A formação profissional para o exercício de cargo na administração municipal poderá ser realizada diretamente por órgão próprio do Município ou por entidade conveniada ou contratada para esse fim.

§ 2º - A Prefeitura Municipal destinará em orçamento anual dotação específica para aplicação em programas de treinamento e desenvolvimento dos seus recursos humanos.

TÍTULO IV DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 19 - A promoção funcional objetiva o incentivo à melhoria no desempenho do trabalho, a fim de assegurar o alcance das metas propostas pela administração municipal.

Art. 20 - A promoção funcional, que é a passagem de uma Referência para a outra imediatamente seguinte àquela em que se encontra o servidor efetivo, dentro da mesma Classe, será concedida por antiguidade.

Art. 21 - Na promoção funcional, a escala hierárquica definidora dos valores dos vencimentos dos servidores efetivos é desdobrada em 8 (oito) Referências, identificadas pelos números de 1 a 8.

Art. 22 - O interstício da promoção, que é o tempo de efetivo exercício a ser prestado pelo servidor desde o ingresso no cargo efetivo, fica assim estabelecido:

I - Referência 1 - até 05 (cinco) anos;

II - Referência 2 - até 10 (dez) anos;

III - Referência 3 - até 15 (quinze) anos;

- IV** - Referência 4 - até 20 (vinte) anos;
- V** - Referência 5 - até 25 (vinte e cinco) anos;
- VI** - Referência 6 - até 30 (trinta) anos;
- VII** - Referência 7 - até 35 (trinta e cinco) anos;
- VIII** - Referência 8 - até 40 (quarenta) anos;

Parágrafo único - Será considerado promovido o servidor que, após cumprir mais de 50% (cinquenta por cento) do seu interstício, for aposentado ou vier a falecer.

CAPÍTULO II

DOS CRITÉRIOS PARA A CONCESSÃO DA PROMOÇÃO FUNCIONAL

Art. 23 - A promoção funcional ocorrerá automaticamente após 5 (cinco) anos de efetivo.

Parágrafo único - A promoção funcional será concedida no mês seguinte ao que o servidor fizer jus a esta concessão.

Art. 24 - Após a promoção funcional os servidores terão seus vencimentos alterados, conforme o estabelecido no ANEXO II desta Lei.

Art. 25 - Para fins de promoção funcional não serão computados os períodos relativos aos seguintes afastamentos e licenças:

- I** - para exercer cargo em comissão em órgão não pertencente à Prefeitura Municipal de Deodápolis;
- II** - para exercer mandatos eletivos federal, estadual ou municipal;
- III** - para tratar de assunto de interesse particular;
- IV** - por motivo de doença em pessoa da família, por período superior a 60 (sessenta) dias.
- V** - licença para acompanhar cônjuge.

Parágrafo único - Excluem-se do disposto neste artigo os servidores cedidos com ônus para a origem em decorrência de Termo de Cooperação Mútua ou Convênio.

TÍTULO V

DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I

DA FIXAÇÃO DOS VENCIMENTOS

Art. 26 - O sistema de remuneração do Plano de Cargos e Remuneração é constituído das regras de fixação dos vencimentos, da concessão de vantagens pecuniárias identificadas como adicionais, gratificações, indenizações e benefícios, em conformidade com o Estatuto dos Servidores Públicos.

Art. 27 - Os vencimentos dos cargos comissionados constam nas Tabelas 1 e 2, do ANEXO I, desta Lei.

Art. 28 - As funções gratificadas serão remuneradas através de percentuais sobre o vencimento dos cargos efetivos, conforme descrito na Tabela 3, do ANEXO II, da presente Lei.

Art. 29 - Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo, que compõem os Grupos Ocupacionais IV, V e VI constam nas Tabelas de números 4 a 6, do ANEXO I, desta Lei.

Art. 30 - Os servidores municipais efetivos, quando nomeados para cargos de provimento em comissão da administração municipal, poderão optar:

- I** - pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão acrescida, quando for o caso, dos adicionais por tempo de serviço e por incentivo à escolaridade, calculados sobre o vencimento do cargo efetivo.
- II** - pela percepção integral da remuneração do cargo efetivo acrescida de 50% (cinquenta por cento) do vencimento do cargo em comissão.

Art. 31 - Nenhum servidor poderá receber, em espécie, remuneração mensal superior ao valor do subsídio recebido pelo Prefeito Municipal.

Art. 32 - É vedada a vinculação ou a equiparação de quaisquer espécies remuneratórias para o efeito de remuneração de pessoal da administração municipal sob o argumento da equidade, equiparação ou vinculação.

Art. 33 - O servidor público efetivo colocado à disposição da Prefeitura Municipal de Deodápolis para o exercício de cargo em comissão, com ônus para a origem, fará jus até 50% (cinquenta por cento) do valor do subsídio e/ou vencimento do cargo em comissão que lhe for atribuído.

Art. 34 - As percepções de vantagens pelos servidores da administração municipal não serão computadas nem acumuladas para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

CAPÍTULO II

DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 35 - Para efeito da presente Lei, as vantagens pecuniárias são identificadas como adicionais, gratificações, indenizações e benefícios incidentes sobre o vencimento do servidor, podendo ser permanentes ou eventuais.

§ 1º - Excetua-se da forma de cálculo estabelecida no “caput” o décimo terceiro salário.

§ 2º - As vantagens pecuniárias serão devidas, concedidas ou atribuídas em razão da natureza ou do exercício do cargo ou função, da situação pessoal do servidor, ou das condições ou do local em que o trabalho é executado.

§ 3º - Não poderão ser percebidos, cumulativa, concorrente e ou concomitantemente, adicionais e gratificações que remunerem a mesma situação ou condição de trabalho ou tenham o mesmo fundamento.

Art. 36 - As vantagens instituídas nesta Lei Complementar serão deferidas aos ocupantes dos cargos criados pelo ANEXO I e serão devidas, concedidas ou atribuídas de acordo com as bases e as condições aqui estabelecidas e regulamentos específicos aprovados por ato do chefe do Poder Executivo Municipal.

SEÇÃO I

Dos Adicionais

Art. 37 - Os adicionais se constituem de vantagens pecuniárias concedidas ao servidor em razão do desempenho do cargo ou função de forma ou condições peculiares, tomando-se inerentes ao exercício da função e pela decorrência do tempo, sendo identificados como:

I - de décimo terceiro salário - destina-se a bonificar o servidor no mês de dezembro, correspondendo a 1/12 da remuneração a que fizer jus por mês de exercício no respectivo ano, devendo ser calculado sobre a remuneração integral;

II - de férias - destina-se a gratificar o servidor por ocasião do gozo das férias anuais, calculada à razão de 1/3 (um terço) de sua remuneração habitual, paga no mês em que se completa o período aquisitivo, incidente, quando for o caso, sobre o valor recebido se no exercício de cargo em comissão ou função gratificada estiver;

III - por tempo de serviço - é devido automaticamente à razão de 10% (dez por cento) no primeiro quinquênio e 5% (cinco por cento) nos demais, pelo efetivo exercício prestado pelo servidor efetivo, calculado sobre o valor do vencimento, ainda que investido o servidor em função em confiança ou cargo em comissão, admitindo-se, para esse fim, o serviço prestado à Prefeitura Municipal sob qualquer vínculo, observado o limite de 35% (trinta e cinco por cento) daquele valor;

IV - por incentivo à escolaridade - é decorrente da comprovação de conclusão, após seu ingresso por concurso público, de escolaridade superior à requerida para o cargo que detém calculado à razão de 10% (dez por cento) sobre o vencimento do cargo efetivo, até o limite de 30% (trinta por cento).

Parágrafo Único - Os adicionais previstos neste artigo integrarão a base de cálculo dos proventos de aposentadoria desde que sobre eles incidam os descontos previdenciários, nos termos de lei específica.

Art. 38 - Os adicionais previstos nos incisos III e IV do artigo 37 só deverão ser pagos aos servidores detentores de cargos efetivos, inclusive quando no exercício de cargo em comissão ou função gratificada, incidindo apenas sobre o vencimento do cargo efetivo.

SEÇÃO II

Das Gratificações

Art. 39 - As gratificações constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão da prestação de serviços em condições especiais, assim identificadas:

I - de insalubridade - se o servidor exercer atribuições do seu cargo ou função em condições que o exponham a agentes nocivos à saúde, em valor equivalente a 10% (dez por cento) - baixo risco - 20% (vinte por cento) - médio risco - ou 40% (quarenta por cento) - alto risco - sobre o vencimento de seu cargo efetivo, em razão da natureza e intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos;

II - de periculosidade - se o servidor exercer atividades do seu cargo ou função em condições que permanentemente exponham sua vida a riscos em razão de condições ou métodos do trabalho classificados como perigosos, em valor equivalente a 40% (quarenta por cento) sobre o vencimento do seu cargo efetivo;

III - pela prestação de serviço extraordinário - pelo trabalho realizado em horas excedentes ao expediente diário normal, por motivo de força maior ou de situação excepcional, limitada a 2:00 (duas) horas por dia, no limite de 10 (dez) horas semanais, sendo cada hora remunerada à razão de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo à hora normal ou de 100% (cem por cento), se o trabalho for prestado em horário noturno ou em dias que não correspondem ao expediente normal da Prefeitura;

IV - pelo exercício de função gratificada - destinada a gratificar o servidor efetivo no exercício de atribuições de coordenação ou chefia e maior grau de responsabilidade funcional, com valor fixado na Tabela 3, do ANEXO I desta Lei;

V - por trabalho em período noturno - quando o serviço for prestado em horário compreendido entre as 22:00 h (vinte e duas horas) de um dia e 05:00 h (cinco horas) do dia seguinte, à razão de 25% (vinte e cinco por cento) do vencimento, calculado sobre o valor da hora normal diária;

VI - de cargo em comissão - destina-se a gratificar os cargos em comissão por regime de dedicação exclusiva, em razão das horas trabalhadas além da carga horária normal e/ou sempre que convocado, podendo incidir sobre até 50% (cinquenta por cento) do vencimento do cargo em comissão;

VII - por produtividade - destina-se a incentivar o servidor efetivo no exercício das atribuições do seu cargo, na qualidade de participante de programas especiais de incentivo à produtividade, com critérios a serem estabelecidos em lei específica.

§ 1º - Para a concessão das gratificações previstas nos incisos I e II deste artigo deverá ser realizado Laudo Técnico por perito habilitado que consubstancie os locais de periculosidade e de insalubridade bem como os seus graus, a fim de que possam ser identificados os servidores que a elas fazem jus.

§ 2º - Deverá ser concedida aos Mecânicos, Motoristas, Operadores de Máquinas e Tratoristas gratificação de até 50% (cinquenta pontos percentuais), calculados sobre o seu vencimento, tendo em vista que exercem suas funções em condições adversas, em ambiente sujeito a intempéries climáticas, dificuldade de acesso, estradas em condições precárias e má condição de segurança física.

Art. 40 - As gratificações estabelecidas no artigo anterior não se incorporam ao vencimento do servidor, exceto para fins de cálculo do décimo terceiro salário e da gratificação de férias.

Parágrafo único - As gratificações previstas no artigo 39 integrarão a base de cálculo dos proventos de aposentadoria desde que sobre elas incidam os descontos previdenciários, nos termos de lei específica.

Art. 41 - Não poderão ser percebidas, cumulativa, concorrente ou concomitantemente, as gratificações previstas nos incisos IV e VI, e as gratificações previstas nos incisos IV e VI com as dos incisos III, V e VII do artigo 39, desta Lei.

§ 1º - Excetuando-se as gratificações previstas nos incisos I e II, do artigo 39, as demais não poderão ser concedidas cumulativamente com o percentual estabelecido no artigo 33 da presente Lei.

§ 2º - Quando houver impedimento para a percepção cumulativa das gratificações estabelecidas no artigo 39, o servidor poderá optar pelo recebimento da que julgar mais conveniente.

SEÇÃO III **Das Indenizações**

Art. 42 - As indenizações constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão do ressarcimento de despesas a que o servidor seja obrigado em razão do serviço, identificadas como:

I - de ajuda de custo - destinada a compensar mensalmente as despesas do servidor com alimentação, hospedagem, locomoção e manutenção em outro município por período superior a 15 (quinze) dias, em valores e condições a serem estabelecidas em regulamento específico;

II - de diárias - destinada a compensar as despesas do servidor com alimentação, passagens e locomoção urbana em outro município por período inferior a 15 (quinze) dias, em valores e condições a serem estabelecidas em regulamento específico;

III - de transporte - destina-se a compensar o servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, conforme se dispuser em regulamento.

IV - de auxílio funeral - destina-se a compensar os dependentes do servidor em atividade ou aposentado por ocasião de seu falecimento, em valor equivalente a 3 (três) salários mínimos, pago após a comprovação da despesa, no prazo de até 2 (dois) dias úteis, por meio de procedimento sumaríssimo, ao dependente ou a quem houver custeado o benefício, estendendo-se à totalidade da despesa quando se tratar de servidor falecido em serviço fora do município.

§ 1º - É vedado o pagamento concomitante, ao mesmo servidor, da indenização prevista no inciso I com a do inciso II.

§ 2º - O servidor que receber alguma das indenizações prevista no "caput" e não se afastar da sede, por qualquer motivo, fica obrigado a restituí-las integralmente, no prazo de 02 (dois) dias.

§ 3º - Na hipótese de o servidor retornar à sede em prazo menor do que o previsto para o seu afastamento restituirá as diárias e a ajuda de custo recebidas em excesso.

SEÇÃO IV **Dos Benefícios**

Art. 43 - Os benefícios constituem vantagens pecuniárias concedidas em caráter transitório, em razão da condição pessoal do servidor.

Parágrafo único - Para efeito da presente Lei identificam-se como benefícios os estabelecidos pelo Regime Geral de Previdência Social - RGPS.

TÍTULO VI DA POLÍTICA SALARIAL

CAPÍTULO ÚNICO DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 44 - A política salarial para os servidores da administração municipal terá como objetivo a recomposição da remuneração em razão das perdas decorrentes da desvalorização da moeda e como incentivo ao aumento da eficiência e melhoria do desempenho dos servidores municipais.

§ 1º - As recomposições de vencimentos e remunerações dependerão da disponibilidade dos recursos arrecadados e da destinação desses recursos para atender a realização dos planos, programas e atividades voltados para o desenvolvimento econômico-social do Município.

§ 2º - A política salarial da administração municipal ficará vinculada ao limite de gastos com pessoal definido na Constituição Federal, na Lei Complementar nº 101/00 e demais diplomas legais pertinentes.

§ 3º - Serão computadas, para fins de apuração dos gastos relativamente ao limite referido no § 2º, as parcelas financeiras percebidas pelos servidores referentes ao vencimento e às vantagens pecuniárias bem como o valor dos encargos sociais.

Art. 45 - A concessão de vantagens pecuniárias, o aumento de remuneração, a criação de cargos ou suas alterações e a admissão de pessoal a qualquer título, pela administração municipal, ficam condicionados:

I - à existência de dotação orçamentária prévia suficiente para atender às projeções das despesas de pessoal e dos acréscimos dela decorrentes;

II - à autorização específica nas LDO, PPA e LOA para a medida solicitada e por proposta do Prefeito Municipal;

III - ao limite da receita corrente líquida, conforme a Lei Complementar nº 101/00.

Art. 46 - Fica estabelecido o mês de janeiro de cada exercício como data-base para a revisão geral dos vencimentos dos servidores da Prefeitura Municipal, excetuando-se o exercício de 2016, em razão do advento da publicação da presente Lei Complementar.

TÍTULO VII DISPOSIÇÕES GERAIS, TRANSITÓRIAS E FINAIS

CAPÍTULO I DA TRANSPOSIÇÃO DOS CARGOS

Art. 47 - Os servidores efetivos ou estáveis, em exercício na data de início da vigência desta Lei Complementar, ocupantes de cargos integrantes do sistema de classificação de que trata a Lei Complementar nº 002, de 29 de outubro de 2001, com suas alterações, terão seus cargos transpostos para o novo quadro instituído por esta Lei.

Parágrafo único - Os cargos resultantes da transposição estão contidos nos quantitativos criados nas Tabelas 4, 5 e 6, do ANEXO I, desta Lei.

CAPÍTULO II DO ENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 48 - Enquadramento é a passagem do servidor do sistema de classificação anteriormente existente para o novo sistema instituído por esta Lei, nos respectivos Grupos Ocupacionais, e será efetuado pela transposição do cargo efetivo para outro, idêntico e da mesma natureza, no quadro instituído por esta Lei.

Art. 49 - O enquadramento no novo cargo, idêntico e da mesma natureza, ocorrerá através de ato do chefe do Poder Executivo, sem alterações de vencimentos e de carga horária.

Art. 50 - A transposição importará na classificação do servidor na nova Referência, de acordo com o vencimento básico do cargo ocupado e segundo os critérios de tempo de serviço definidos no artigo 23 desta Lei Complementar.

§ 1º - Na apuração do tempo de serviço serão considerados somente os períodos de trabalho do servidor efetivo prestados ao Município, no cargo base de transposição, e os afastamentos considerados de efetivo exercício por lei.

§ 2º - A data inicial para contagem do tempo de serviço será, primeiramente, a data do início do exercício ou, na falta desta, a data da posse ou, na falta desta, a admissão ou qualquer outra forma de provimento no cargo ocupado na data de vigência desta Lei Complementar.

§ 3º - O servidor em estágio probatório será classificado na primeira Referência do cargo decorrente da transposição.

CAPÍTULO III DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 51 - Os servidores do Quadro Permanente do Município ficam submetidos à carga horária fixada no ANEXO I desta Lei, com exceção dos ocupantes de cargos do Magistério Municipal cuja jornada é fixada no Plano de Cargos específico e dos casos em que haja disposição legal estabelecendo carga horária especial.

Art. 52 - O provimento dos cargos em comissão e a designação para as funções gratificadas são de exclusiva competência do Prefeito Municipal, excetuando-se a competência estabelecida no Estatuto dos Servidores Públicos do Município para a administração indireta.

Art. 53 - O enquadramento dos servidores efetivos dar-se-á num prazo de até 90 (noventa) dias, a contar da vigência desta Lei.

Parágrafo único - Os efeitos financeiros das disposições do “caput” serão válidos a contar do primeiro dia do mês de janeiro do exercício de 2016.

Art. 54 - Extinto o cargo ou declarada a sua desnecessidade, o servidor estável poderá ser colocado em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de contribuição, até o seu adequado aproveitamento.

Parágrafo único - O aproveitamento de que trata o “caput” poderá ser feito no mesmo cargo ou em outro, de atribuições semelhantes, sem alterações de vencimento.

Art. 55 - Fica assegurado aos dependentes dos servidores inativos, que recebem seus proventos pelo Tesouro do Município, o benefício da pensão por morte, a ser calculado nos termos da Constituição Federal.

Parágrafo único - Para efeito do benefício estabelecido no “caput” deste artigo, os critérios utilizados para a definição de dependente são os mesmos adotados pela legislação do Regime Geral da Previdência Social - RGPS.

Art. 57 - Os ANEXOS e as Tabelas constantes desta Lei constituem parte integrante do seu texto, cabendo ao chefe do Poder Executivo a inclusão, a supressão ou a transformação de cargos, desde que não acarrete aumento de despesa.

Art. 58 - Além dos cargos já existentes no executivo municipal, por força de lei, ficam criados 1 (um) cargo de Inspetor de Alunos, 1 (um) cargo de Técnico em Raio X, 3 (três) cargos de Enfermeiro, 1 (um) cargo de Nutricionista, 2 (dois) cargos de Psicólogo, 1 (um) cargo de Lavadeira, 2 (dois) cargos de Técnico em Meio Ambiente, 1 (um) Eletricista, 2 (dois) Guarda Noturno e 1 (um) Vacinador, totalizando 16 (dezesesseis) novos cargos.

Art. 59 - O chefe do Poder Executivo expedirá os atos regulamentares necessários à execução desta Lei.

Art. 60 - Esta Lei Complementar entrará em vigor na data da sua publicação, revogando as disposições em contrário e em especial as Leis Complementares nº 002 e nº 003, ambas de 29 de outubro de 2001, bem como a Lei Complementar nº 001, de 24 de setembro de 2010, e as demais disposições em contrário.

Gabinete da Prefeita Municipal de Deodápolis, Estado de Mato Grosso do Sul, aos 16 (dezesesseis) dias do mês de Dezembro de 2015.

MARIA DAS DORES DE OLIVEIRA VIANA
Prefeita Municipal

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE DEODÁPOLIS

ANEXO I – COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

TABELA 1 – CARGOS ISOLADOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO					
GRUPO OCUPACIONAL I – GRUPO GERENCIAL E DE DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR - DAS					
SÍMBOLO	CARGOS	VAGAS	VENCIMENTO	QUALIFICAÇÃO	C
DAS-1	Procurador Jurídico	01	4.000,00	Formação em Direito e registro na OAB	20
DAS-2	Controlador	01	3.500,00	Formação em Direito, Administração, Ciências Contábeis e Economia	20
DAS-2	Gerente Municipal de Agricultura e Meio Ambiente	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-2	Gerente Municipal de Planejamento, Administração e Finanças	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-2	Gerente Municipal de Educação, Cultura, Esporte e Lazer	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-2	Gerente Municipal de Saúde	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-2	Gerente Municipal de Assistência Social, Habitação e Cidadania	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40

DAS-2	Gerente Municipal de Infraestrutura e Serviços Urbano e Rural	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Trânsito	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Agricultura e Meio Ambiente	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Inspeção Municipal	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Compras	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Recursos Humanos	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Licitação	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Tesouraria	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Contabilidade	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Patrimônio e Almoxarifado	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor Técnico de Convênios	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Departamento de Educação	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Cultura	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Esporte	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor Escolar	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Departamento de Administração Geral da Saúde	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Divisão de Vigilância Sanitária	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor Clínico	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor do Departamento de Administração Hospitalar	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Assistência Social	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Departamento de Serviços Públicos	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40
DAS-3	Diretor de Departamento de Obras	01	2.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública	40

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE DEODÁPOLIS

ANEXO I – COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

TABELA 2 – CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

GRUPO OCUPACIONAL II – GRUPO DE ACESSORAMENTO - ASS

SÍMBOLO	CARGOS	VAGAS	VENCIMENTO	QUALIFICAÇÃO
ASS-1	Chefe de Gabinete do Prefeito	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-1	Assessor de Gabinete do Prefeito	01	3.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-2	Assessor Técnico Jurídico	01	3.000,00	Formação em Direito
ASS-2	Assessor Técnico de Controladoria	01	3.000,00	Formação em Direito, Administração, Ciências Contábeis e Economia
ASS-2	Assessor de Imprensa	01	2.000,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-2	Assessor de Defesa Civil	01	2.000,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-2	Assessor Distrital	04	2.000,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-2	Assessor de Desenvolvimento Econômico	01	2.000,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-2	Assessor I	11	2.000,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública
ASS-3	Assessor II	15	1.500,00	Nível Médio ou notória especialização em administração pública

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE DEODÁPOLIS

ANEXO I – COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

TABELA 3 – FUNÇÕES DE PROVIMENTO EM CONFIANÇA

GRUPO OCUPACIONAL III – FUNÇÃO GRATIFICADA - FG

SÍMBOLO	FUNÇÃO	VAGAS	VALOR	QUALIFICAÇÃO
FG - 1	Líder de Equipe I	03	Até 100%	Nível Médio ou capacidade notória em administração pública
FG - 2	Líder de Equipe II	05	Até 50%	Nível Fundamental ou capacidade notória em administração pública
FG - 3	Líder de Equipe III	08	Até 20%	Nível Fundamental ou capacidade notória em administração pública

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE DEODÁPOLIS

ANEXO I – COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

TABELA 4 – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL IV – ATIVIDADES DE NÍVEL ELEMENTAR - ANE

SÍMBOLO	CLASSE	CARGOS	VAGAS	VENCIMENTO	QUALIFICAÇÃO
ANE	A	Auxiliar de Serviços Gerais	58	865,60	Alfabetizado
ANE	A	Carpinteiro	02	865,60	Alfabetizado
ANE	A	Lavadeira	01	865,60	Alfabetizado
ANE	A	Pedreiro	05	865,60	Alfabetizado
ANE	A	Trabalhador Braçal	30	865,60	Alfabetizado
ANE	A	Zelador	32	865,60	Alfabetizado
ANE	A	Costureira	03	865,60	4º série do ensino fundamental
ANE	A	Coveiro	05	865,60	4º série do ensino fundamental
ANE	A	Cozinheira	02	865,60	4º série do ensino fundamental
ANE	A	Eletricista	01	865,60	4º série do ensino fundamental
ANE	A	Merendeira	25	865,60	4º série do ensino fundamental
ANE	B	Mecânico	02	952,16	Alfabetizado
ANE	B	Motorista Carteira C	08	952,16	4º série do ensino fundamental e CNH - C

ANE	B	Motorista Carteira D	22	952,16	4ª série do ensino fundamental e CNH - D	4
ANE	B	Motorista de Ambulância	03	952,16	4ª série do ensino fundamental e exigência do art. 145 do CBT	4
ANE	B	Operador de Máquinas	04	952,16	4ª série do ensino fundamental e CNH - C	4
ANE	B	Tratorista	09	952,16	4ª série do ensino fundamental e CNH - C	4
ANE	C	Agente Administrativo	17	1.047,37	Nível fundamental	4
ANE	C	Auxiliar de Saúde	05	1.047,37	Nível fundamental	4
ANE	C	Agente de Segurança Patrimonial	25	1.047,37	Nível Fundamental	4
ANE	C	Auxiliar de Laboratório	01	1.047,37	Nível fundamental	4
ANE	C	Recepcionista	10	1.047,37	Nível fundamental	4

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE DEODÁPOLIS

TABELA 5 – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL V – ATIVIDADES DE NÍVEL MÉDIO - ANM

SÍMBOLO	CLASSE	CARGOS	VAGAS	VENCIMENTO	QUALIFICAÇÃO
ANM	D	Agente de Combate a Endemias	03	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Assistente de Administração	22	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Auxiliar de Creche	30	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Faturista	04	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Fiscal de Tributos	05	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Inspetor de Alunos	01	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Técnico em Finanças	05	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Técnico em Higiene Dental	03	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Técnico em Meio Ambiente	02	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Técnico em Licitação	02	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Técnico em Recursos Humanos	02	1.152,10	Nível Médio
ANM	D	Técnico em Tributos	02	1.152,10	Nível Médio
ANM	E	Agente Comunitário de Saúde	30	lei federal	Nível Médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Auxiliar de Enfermagem	27	1.267,31	Nível médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Auxiliar de Consultório Odontológicos	03	1.267,31	Nível médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Fiscal de Vigilância Sanitária	02	1.267,31	Nível médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Guarda Escolar	01	1.267,31	Nível Médio ou Magistério
ANM	F	Guarda Noturno	02	1.267,31	Nível Médio ou Magistério
ANM	F	Instrutor Musical	01	1.267,31	Nível médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Técnico Agrícola	05	1.267,31	Nível médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Técnico em RX	03	1.267,31	Ensino médio com habilitação específica para a função
ANM	F	Técnico em Vacinação	01	1.267,31	Ensino médio com habilitação específica para a função

PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE DEODÁPOLIS

ANEXO I – COMPOSIÇÃO DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

TABELA 6 – CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRUPO OCUPACIONAL VI – ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR - ANS

SÍMBOLO	CLASSE	CARGOS	VAGAS	VENCIMENTO	QUALIFICAÇÃO
ANS	G	Bioquímico	02	1.270,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	G	Engenheiro Civil	01	1.270,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	G	Farmacêutico	01	1.270,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	G	Odontólogo	03	1.270,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	G	Veterinário	01	1.270,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	H	Farmacêutico	02	1.905,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Assistente Social	04	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Biomédico	01	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Contador	02	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Enfermeiro	06	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Fisioterapeuta	02	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Fonoaudiólogo	02	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Nutricionista	03	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	I	Psicólogo	03	2.540,00	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	J	Médico	08	5.676,82	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão
ANS	K	Médico	08	11.353,65	Ensino superior com habilitação específica para o exercício da profissão

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº 020, DE 08 DE DEZEMBRO DE 2015

ANEXO II - VENCIMENTO BASE DAS CATEGORIAS FUNCIONAIS DOS SERVIDORES EFETIVOS

REFERÊNCIA	1	2	3	4	5	6	7	8
CLASSE								
A	865,60	908,88	954,32	1.002,04	1.052,14	1.104,75	1.159,99	1.218,88
B	1.038,60	1.090,53	1.145,06	1.202,31	1.262,42	1.325,55	1.391,82	1.461,25
C	1.030,71	1.082,25	1.136,36	1.193,18	1.252,83	1.315,48	1.381,25	1.450,08
D	1.546,07	1.623,37	1.704,54	1.789,76	1.879,26	1.973,22	2.071,88	2.174,25
E	2.061,42	2.164,49	2.272,72	2.386,35	2.505,67	2.630,95	2.762,50	2.901,25
F	5.676,82	5.960,66	6.258,69	6.571,63	6.900,21	7.245,22	7.607,48	7.987,88
G	11.353,65	11.921,33	12.517,40	13.143,27	13.800,43	14.490,45	15.214,98	15.974,88