

LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL N° 011/2009

Súmula: DISPÕE SOBRE O SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO DOS CARGOS E O PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE MAMBORÊ, CRIA NOVO CARGO E DETERMINA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Prefeito do Município de Mamborê, Senhor Henrique Sanches Salla, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte **LEI COMPLEMENTAR**:

Capítulo I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1.º - Esta lei estabelece o Sistema de Classificação de Cargos do Poder Executivo Municipal, fixa o seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal.

Parágrafo Único - O Sistema de Classificação e o Plano de Carreira do Servidor instituídos por esta Lei têm por objetivos a estruturação do Quadro de Pessoal, a valorização da função pública, o incentivo ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento profissional do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público.

Art. 2.º - Para os efeitos desta lei adotam-se as definições abaixo:

I - CARGO - é o conjunto de atribuições e tarefas de responsabilidade do servidor para realização em tempo parcial ou integral, com denominação própria, criado por lei em número certo e remunerado pelos cofres públicos;

II - CARGO EM COMISSÃO - é o cargo assim definido pela lei de sua criação, cujo provimento ocorre a critério do Chefe do Poder Executivo Municipal. Tem como principal característica a livre nomeação e exoneração e se destina ao provimento de funções de direção, chefia e assessoramento.

III - CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO - é o cargo provido através de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos, cujo ocupante adquire direito estabilidade após cumprido o estágio probatório;

IV - CLASSE - desdobramento do cargo em agrupamentos tendo como critérios os graus de dificuldade, escolaridade, conhecimento, experiência e responsabilidade, que por natureza ou afinidade, sejam exigidos ou esperados para o desempenho das várias funções próprias de cada cargo.

V - NÍVEIS - Desdobramento de cada cargo em tempo de serviço, sendo que, para cada ano de serviço corresponde a um nível e a diferença de cada nível corresponde a um acréscimo de 2% (dois por cento) sobre o vencimento do nível anterior, ressalvado os três primeiros níveis iniciais que não possuem a progressão.

VI - CARREIRA - conjunto de classes dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e nível de responsabilidade, bem como de 35 níveis dispostos em conformidade com o tempo de serviço do Servidor.

Art. 3.º - A definição das atribuições dos cargos e classes, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimento exigidos para o desempenho de atividades do cargo serão objeto de regulamentação própria.

Art. 4.º - O sistema de classificação de cargos é o constante dos anexos I e II integrantes desta lei, que define os cargos e as classes, a carga horária, o número de vagas e o nível de vencimento.

Art. 5.º - Sem prejuízo do desempenho das atividades de cada classe fica reservado o percentual de 5% (cinco por cento) do total das vagas nos Concursos para as pessoas portadoras de deficiência física, bem como, 5% (cinco por cento) para Afro-descendentes.

Art. 6.º - O Executivo Municipal editará o Manual de Ocupações contendo a descrição das responsabilidades, atribuições e tarefas de cada cargo, com embasamento na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e critérios da Organização Internacional do Trabalho.

Art. 7.º - Os Cargos dispostos lei serão preenchidos gradativamente:

I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo;

II - pela nomeação conseqüente à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos para os que vierem a ser admitidos para o exercício de cargos de provimento efetivo;

III - transitoriamente pela contratação de servidores por prazo determinado em caráter excepcional, consoante o disposto no inciso IX do artigo 37 da Constituição Federal.

Parágrafo Único - A nomeação para o exercício de cargo de provimento efetivo conseqüente à aprovação em concurso público será efetuada sempre na classe inicial de cada cargo.

Art. 8.º - O enquadramento mencionado no inciso I do artigo anterior será efetuado por Decreto do Executivo Municipal, obedecidos aos seguintes princípios:

I - Serão enquadrados automaticamente em cargos de provimento efetivo todos os servidores ocupantes de tais cargos, sendo assegurada o nível equivalente ao ano de serviço no cargo efetivamente prestado no Município de Mamborê, no cargo Efetivo.

II - O servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento até 30 (trinta) dias após a divulgação do mesmo. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema e a concordância com o enquadramento divulgado.

III - Os servidores contratados por tempo determinado em caráter excepcional não serão alcançados pelo enquadramento a que se refere esta Lei.

Capítulo II DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 9º - Considera-se vencimento a contrapartida em espécie regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do cargo.

§ 1.º - É vedado proceder descontos em percentagem superior a 30% (trinta por cento) do vencimento básico do servidor.

§ 2.º - O desconto por faltas no serviço não será incluído no limite estipulado no parágrafo anterior.

Art. 10 - Vencimento básico do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente ao nível em que está enquadrado o servidor dentro da classe fixada por lei.

Art. 11 - Os ocupantes de cargo de provimento efetivo terão para a respectiva classe um vencimento básico considerado inicial (nível 1.2.3) e mais 32 (trinta e dois) níveis, sendo o nível 35.^a, o maior da classe.

Parágrafo Único - A diferença de uma referência para a seguinte corresponde a 2% (dois por cento).

Art. 12 - Os vencimentos fixados, do básico até o máximo em cada classe, proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de vencimentos e constituem a carreira do servidor.

Art. 13 - Os cargos de atribuições iguais ou assemelhadas cujo desempenho implique em idênticos graus de conhecimento, responsabilidade e volume de trabalho terão isonomia de vencimentos.

Parágrafo Único - A isonomia de vencimentos diz respeito a cargos assemelhados e não a atribuições ou tarefas assemelhadas.

Art. 14 - Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor como contrapartida pelos serviços prestados incluindo o vencimento básico acrescido das vantagens previstas em lei que lhe tenham sido legalmente atribuídas.

Capítulo III DO PLANO DE CARREIRA

Art. 15 - Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em diferentes Classes, bem como, na possibilidade de progressão horizontal para nível superior dentro da mesma classe em até 35 (trinta e cinco) níveis, ressalvado os três primeiros níveis iniciais que não se alteram.

Parágrafo único - O Plano de Carreira aplica-se exclusivamente aos servidores detentores de cargos efetivos, excluído qualquer outra categoria de servidores.

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL E DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16 - A Progressão Horizontal, entendida como a elevação do nível de vencimento em que se encontra o servidor para o imediatamente superior, dentro da respectiva Classe em que está posicionado, dar-se-á a cada ano por merecimento, a iniciar-se no quarto ano de serviço do Servidor, mediante os critérios estabelecidos nesta lei, limitando-se a um nível por ano, condicionado às disponibilidades financeiras do Município.

Art. 17 - A forma de Progressão Horizontal obedecerá, exclusivamente, os critérios adotados neste artigo, a seguir:

I – critérios excludentes;

II – critérios inclusivos; e

III – critérios de avaliação de desempenho.

Art. 18 - São critérios excludentes os seguintes:

I – ter o servidor acima de 05 (cinco) faltas injustificadas durante o interstício para progressão;

II – sofrer o servidor punição administrativa de repreensão (advertência ou suspensão) ou mais grave, durante o interstício para progressão.

Parágrafo único - Caso o servidor enquadre-se nas situações acima descritas o mesmo não terá direito à progressão de um nível por merecimento, mesmo que preencha os requisitos dos critérios inclusivos, sendo, nestes casos, desnecessária a avaliação de desempenho.

Art. 19 - São critérios inclusivos os seguintes:

I – frequência a, no mínimo, 40 (quarenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, treinamento, atualização, extensão ou capacitação, relativos ao cargo ocupado, reconhecido pela Administração, durante o interstício para progressão.

II – participação de, no mínimo, 60 (sessenta) horas em eventos diversos (semanas de debates, palestras, congressos, seminários, entre outros), reconhecidos pela Administração.

III – conclusão de curso superior ou de pós-graduação (Especialização, Mestrado, Doutorado), em qualquer área, durante o interstício para progressão;

IV – autoria de, no mínimo, 02 (dois) artigos relativos à área específica de atividade profissional, publicado em revista científica ou técnica, durante o interstício para progressão;

V – autoria de, no mínimo, 10 (dez) artigos relativos à área específica de atividade profissional, publicado em jornal, durante o interstício para progressão.

Parágrafo Único - Contam-se, exclusivamente, os cursos, eventos e publicações ocorridas no período correspondente ao interstício entre uma progressão e outra, ou seja, no período de um ano necessário para cada progressão horizontal.

Art. 20 - Caso o servidor não se enquadre nas situações dos artigos anteriores, que excluem ou garantem, obrigatoriamente, a progressão de um nível por merecimento, far-se-á necessário proceder-se a avaliação de desempenho.

§ 1º - A avaliação de desempenho terá como critério os seguintes aspectos:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - iniciativa;
- IV - produtividade;
- V - responsabilidade.

§ 2º - Para dar uniformidade à avaliação de desempenho, fica estabelecido o sistema de pontuação, com fatores de graduação, em valores mínimo e máximo, nos seguintes termos:

I – Quando o Servidor cumprir o fator em grau elevado. (O fator é bastante característico do avaliado), a pontuação será de 8.1 a 10.0 (ótimo);

II - Quando o Servidor cumprir o fator em grau considerável (O fator for uma de suas características), a pontuação será de 6.1 a 8.0 (bom);

III - Quando o Servidor cumprir fator em grau razoável (Até certo ponto, é uma de suas características), a pontuação será de 4.1 a 6.0 (regular);

IV - Quando o Servidor cumprir o fator em grau bem pequeno (Não for uma de suas características), a pontuação será de 2.1 a 4.0 (ruim);

V - Quando o Servidor possuir não possui o fator (Definitivamente, não é uma de suas características), a pontuação será de 0.0 a 2.0 (péssimo).

§ 3º - Será considerado aprovado o servidor que obtiver no Resultado Final, o mínimo de 61% (sessenta e um por cento) do total dos 50 (cinquenta) pontos previstos, ou seja, o servidor deverá alcançar, no mínimo, 30,5 (trinta pontos e meio).

§ 4º - Para realizar a avaliação, será utilizada ficha de avaliação, nos termos do modelo disposto no anexo I desta Lei.

§ 5º - A avaliação de desempenho dos servidores será efetuada pela chefia imediata, acompanhada de pelo menos dois Membros da Comissão de Avaliação de Desempenho.

§ 6º - O servidor cujo desempenho tenha sido avaliado:

- I - na média ou acima da média progredirá um nível dentro da mesma classe;
- II - abaixo da média permanecerá na mesma referência.

§ 7º - No caso de reprovação, a avaliação do servidor será obrigatoriamente revista pela Comissão de Avaliação de desempenho, que poderá manter a decisão ou realizar nova avaliação.

§ 8º - Concluindo a Comissão pela reprovação do Servidor na avaliação, caberá interposição de recurso no prazo de 15 (quinze) dias a partir da data em que tomou ciência do resultado à Autoridade Superior, que proferirá julgamento final no mesmo prazo.

§ 9º - O Servidor reprovado na avaliação de desempenho deverá se submeter à cursos ou programas que recuperem sua atuação no Cargo Público que desempenha, sendo tal atribuição um dever do Servidor, executados com apoio da Administração Pública.

§ 10º - Aplica-se os mesmos critérios da avaliação de desempenho do Servidor efetivo, para avaliação de desempenho do Servidor em estágio probatório, que será efetivado após aprovação em três avaliações de desempenho.

Art. 21 - A Comissão de avaliação de desempenho será composta de seis membros estáveis, sendo dois indicados pelo Sindicato dos Servidores e quatro pelo Poder Público Municipal

Art. 22 - O Servidor somente poderá mudar de Cargo efetivo através de provimento por Concurso público, ocasião em que, quando Provido no novo Cargo, retomará o nível inicial da carreira.

SEÇÃO III DO TREINAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 23 - Fica instituído o treinamento permanente aos servidores, tendo em vista os objetivos:

I - de capacitar o servidor para obter o desempenho exigido pela Administração Pública;

II - de criar condições para o aperfeiçoamento do servidor estimulando o seu rendimento.

Art. 24 - O treinamento será:

I - de integração com o objetivo de integrar o servidor no ambiente de trabalho através de técnicas de relações interpessoais no trabalho;

II - de formação com a finalidade de manter o servidor atualizado, dotando-o de novas técnicas e maiores conhecimentos com vistas a sua evolução funcional.

Art. 25 - O treinamento terá caráter objetivo e prático e seu conteúdo programático baseado em levantamento das necessidades.

Art. 26 - O Setor de Recursos Humanos, em colaboração com os demais órgãos do Município de Mamborê, elaborará e coordenará os programas de treinamento definindo o número de servidores de cada Departamento que poderão participar.

Capítulo IV DAS VANTAGENS

Art. 27 - Além de outras vantagens previstas na legislação específica, poderão ser concedidas aos servidores, as seguintes gratificações:

- I – Gratificação por Tempo de Serviço (quinqüênio);
- II- Gratificação por Tempo Integral ou Dedicção Exclusiva;
- III – Gratificação pelo Exercício de Cargo Comissionado.

Art. 28 - A gratificação por tempo de serviço será concedida por quinqüênio de efetivo exercício no serviço público municipal e corresponderá a 5% (cinco por cento) do vencimento básico do servidor até o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

§ 1.º - O adicional é devido a partir do primeiro dia do mês subsequente àquele em que o tempo de serviço for completado.

§ 2.º - Será considerado na concessão do Adicional por Tempo de Serviço o tempo ininterrupto de serviço efetivamente prestado ao Município.

Art. 29 - A Gratificação pelo Exercício de Cargo em Comissão será devida ao Servidor efetivo que for designado para Cargo Comissionado, nos termos da Legislação Própria. Parágrafo Único - A gratificação de que trata o caput deste artigo terá como limite o valor da diferença entre o maior valor do Cargo Comissionado em que o Servidor for designado e o seu Cargo Efetivo, podendo ser fixado em valor menor, a critério da Autoridade competente.

Art. 30 - A Gratificação pelo exercício de Tempo Integral ou Dedicção Exclusiva é a gratificação concedida ao Servidor nas situações em que o exercício do Cargo expressamente justificar a jornada em tempo integral ou dedicação exclusiva.

§ 1º - O valor da gratificação a que se refere o caput deste artigo será entre 20% (vinte por cento) à 100% (cem por cento) do vencimento básico do Servidor, de acordo com cada situação.

§ 2º - A Gratificação disposta neste artigo é inacumulável com a percepção da Gratificação pela Prestação de qualquer Serviços Extraordinários (horas extras, horas de sobreaviso, horários intrajornada, entre outros).

§ 3º - A Gratificação disposta neste artigo depende da aceitação expressa do Servidor, tendo em vista ser inacumulável com qualquer verba devida a título de horas extraordinárias.

Capítulo V DO REGIME JURÍDICO

Art. 31 – Fica assegurado aos Servidores já investidos em Cargos Efetivos no Município de Mamborê, a manutenção no Regime Jurídico disposto na Consolidação das Leis Trabalhistas.

§ 1º - O disposto no caput deste artigo não se aplica aos Servidores que ingressarem na Carreira após a entrada em vigor desta lei, que poderão ser migrados automaticamente para regime Estatutário, caso seja instituído pelo Município de Mamborê.

§ 2º - Fica facultado aos Servidores já investidos em Cargos Efetivos, na forma do caput deste artigo, a opção de migrarem para regime Estatutário, caso seja instituído pelo Município de Mamborê.

Capítulo VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32 – A cada biênio o Poder Executivo procederá a revisão do Plano de Carreira, visando ajustar o mesmo, à realidade do município.

Art. 33 – A contagem do quinquênio para concessão do adicional de tempo de serviço não se altera com a entrada em vigor da presente Lei, permanecendo os prazos já em vigência.

Art. 34 - Fica assegurada a revisão dos vencimentos dos Servidores para preservar o valor real, de acordo com o Índice Geral de Preço de Mercado (IGPM), revisão esta que terá como data base o mês de Março de cada ano.

Art. 35 – Os Cargos efetivos, número de vagas, carga horária e remuneração passa a vigorar na forma dos anexos II e III da presente Lei.

Art. 36 - São integrantes desta lei os anexos:

Anexo I – Ficha de avaliação de desempenho

Anexo II – que tratam dos CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO.

Anexo III – que tratam da TABELA DE REFERÊNCIA SALARIAL

Art. 37 - Esta lei entra em vigor na data de sua publicação e produzirá efeitos retroativos ao dia primeiro do mês de sua publicação, revogadas as disposições que contrarie o presente texto Legal.

Paço Municipal Nelson Chiminácio, aos 22 de abril de 2009.

Registre-se e publique-se.

HENRIQUE SANCHES SALLA
Prefeito Municipal

Edição: 7.348 Data: 23/04/2009

ANEXO II – LEI MUNICIPAL N. 11/2009
CARGOS EFETIVOS DO QUADRO GERAL DO MUNICÍPIO DE MAMBORÊ

DENOMINAÇÃO DO CARGO	Nº. VAGAS	Nª VAG. DISPONÍVEIS	CLASSE	CARGA HORÁRIA SEMANAL
ADVOGADO	01	01	R	20 HORAS
ASSESSOR DE GABINETE	01	00	O	40 HORAS
ASSISTENTE SOCIAL	01	01	Q	40 HORAS
ATENDENTE CONSULTÓRIO DENTÁRIO - ACD	03	01	F	40 HORAS
ATENDENTE DO CENTRO ASILAR	01	01	B	40 HORAS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO (PREF/SAÚDE)	19	05	F	40 HORAS
AUXILIAR CONTABILIDADE III	01	00	P	40 HORAS
AUXILIAR DE CONTABILIDADE II (PREF/SAÚDE)	02	00	N	40 HORAS
AUXILIAR DE CONTABILIDADE I	01	01	I	40 HORAS
AUXILIAR DE ENFERMAGEM	11	03	H	40 HORAS
AUXILIAR DE PANIFICADOR	01	01	B	40 HORAS
AUXILIAR DE TESOURARIA	01	00	M	40 HORAS
AUXILIAR DA DIVISÃO CULTURA E ESPORTES	01	00	F	40 HORAS
AUXILIAR EPIDEMIOLOGIA	01	00	H	40 HORAS
AUXILIAR SERVIÇOS GERAIS	140	42	A	40 HORAS
AUXILIAR TRIBUTAÇÃO I	02	01	K	40 HORAS
AUXILIAR TRIBUTAÇÃO II	01	00	N	40 HORAS
BIOQUIMICA	01	00	P	20 HORAS
BORRACHEIRO	01	00	F	40 HORAS
CAIXA	01	00	K	40 HORAS

CAIXA FUNDO MUNICIPAL DE SAÚDE	01	00	K	40 HORAS
CARPINTEIRO	08	04-	D	40 HORAS
CONTADOR	01	01	T	40 HORAS
CONTÍNUO	01	00	B	40 HORAS
COORDENADOR ATIVIDADES DESPORTIVAS	01	00	N	40 HORAS
COORDENADOR DA MERENDA ESCOLAR	01	01	I	40 HORAS
COVEIRO	01	00	A	40 HORAS
DENTISTA I	04	00	P	20 HORAS
DENTISTA II	01	00	S	40 HORAS
DIVULGADOR DE PUBLICIDADE	01	00	O	40 HORAS
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES	01	01	K	40 HORAS
ENCARREGADO ATENDIMENTO AO MENOR	01	00	o	40 HORAS
ENCARREGADO CENTRO CONVIVÊNCIA DOS IDOSOS	01	00	H	40 HORAS
ENCARREGADO DE CRECHE	01	01	N	40 HORAS
ENCARREGADO DO DEPARTAMENTO PESSOAL	01	00	Q	40 HORAS
ENCARREGADO DE ENGENHARIA E OBRAS	01	01	O	40 HORAS
ENCARREGADO DE OBRAS	02	01	M	40 HORAS
ENCARREGADO DO PATRIMÔNIO	01	00	G	40 HORAS
ENCARREGADO DE EXPEDIÇÃO DE CTPS E IDENTIFICAÇÃO	01	00	I	40 HORAS
ENCARREGADO DE LICITAÇÕES E CONTRATOS	02	00	P	40 HORAS
ENCARREGADO DE SERVIÇOS GERAIS INTERNOS	01	00	E	40 HORAS
ENCANADOR	01	01	F	40 HORAS

ENCARREGADO CASA CULTURA	01	01	H	40 HORAS
ENCARREGADO SERVIÇOS GERAIS	01	01	K	40 HORAS
ENCARREGADO TRIBUTAÇÃO	01	01	O	40 HORAS
ENFERMEIRO	03	00	T	40 HORAS
FISCAL DE TRIBUTAÇÃO	01	01	I	40 HORAS
FISIOTERAPEUTA - 20 HORAS	01	00	R	20 HORAS
FONOAUDIOLOGA	01	00	P	30 HORAS
GARI	09	07	A	40 HORAS
JARDINEIRO	03	01	D	40 HORAS
LATOEIRO	01	00	K	40 HORAS
LAVADOR	02	01	E	40 HORAS
MARCENEIRO	01	00	E	40 HORAS
MECÂNICA GERAL	05	03	O	40 HORAS
MÉDICO CLÍNICO GERAL I	06	05	U	20 HORAS
MÉDICO CLINICA GERAL - II	01	01	V	40 HORAS
MÉDICO PEDIATRA	02	02	Q	20 HORAS
MÉDICO VETERINÁRIO	01	01	Q	30 HORAS
MOTORISTA DE ÂMBULANCIA	11	04	I	40 HORAS
MOTORISTA DE CAMINHÃO	10	02	H	40 HORAS
MOTORISTA DE VEÍCULO	10	05	G	40 HORAS
MOTORISTA DE ONIBUS 01 PERIODO	06	00	I	40 HORAS
MOTORISTA DE ÔNIBUS 02 PERÍODOS	08	04	N	02 PERIODOS

OPERADOR DE MAQUINAS	21	14-	L	40 HORAS
OPERADOR DE MÁQUINAS LEVES	05	00	H	40 HORAS
PANIFICADOR	01	00	F	40 HORAS
PEDREIRO	14	04-	G	40 HORAS
PINTOR	03	00	C	40 HORAS
PSCICOLOGA	01	00	S	40 HORAS
RECEPCIONISTA	02	01	H	40 HORAS
SECRETARIO DE GABINETE	01	00	P	40 HORAS
SECRETARIO DEPARTAMENTO EDUCAÇÃO	03	01	J	40 HORAS
SECRETARIO JUNTA MILITAR E INCRA	01	00	O	40 HORAS
SEGURANÇA PATRIMONIAL	17	04	F	12/36 HORAS ou 06 HORAS DI
SERVENTE DE PEDREIRO	03	01	A	40 HORAS
TÉCNICO EM MOTORES	01	01	N	40 HORAS
VIGILANTE SANITÁRIO	01	00	K	40 HORAS
EDUCADOR INFANTIL	09	00		40 HORAS
PROFESSOR EDUCAÇÃO FÍSICA	02	00		20 HORAS
PROFESSOR	115	12		20 HORAS

- Republicado por INCORREÇÃO.

Mamborê, 22 de Abril de 2009

HENRIQUE SANCHES SALLA
 Prefeito Municipal

**ANEXO II – LEI MUNICIPAL N. 11/2009
TABELA DE REFERÊNCIA SALARIAL**

	I	H	G	F	E	D	C	B	A	
	693,00	660,00	630,00	600,00	571,00	544,00	518,00	494,00	470,00	123
	706,86	673,20	642,60	612,00	582,42	554,88	528,36	503,88	479,40	4
	721,00	686,66	655,45	624,24	594,07	565,98	538,93	513,96	488,99	5
	735,42	700,40	668,56	636,72	605,95	577,30	549,71	524,24	498,77	6
	750,13	714,41	681,93	649,46	618,07	588,84	560,70	534,72	508,74	7
	765,13	728,69	695,57	662,45	630,43	600,62	571,91	545,42	518,92	8
	780,43	743,27	709,48	675,70	643,04	612,63	583,35	556,32	529,30	9
	796,04	758,13	723,67	689,21	655,90	624,89	595,02	567,45	539,88	10
	811,96	773,30	738,15	703,00	669,02	637,38	606,92	578,80	550,68	11
	828,20	788,76	752,91	717,06	682,40	650,13	619,06	590,38	561,69	12
	844,76	804,54	767,97	731,40	696,05	663,13	631,44	602,18	572,93	13
	861,66	820,63	783,33	746,02	709,97	676,40	644,07	614,23	584,39	14
	878,89	837,04	798,99	760,95	724,17	689,92	656,95	626,51	596,07	15
	896,47	853,78	814,97	776,16	738,65	703,72	670,09	639,04	608,00	16
	914,40	870,86	831,27	791,69	753,42	717,80	683,49	651,82	620,16	17
	932,69	888,27	847,90	807,52	768,49	732,15	697,16	664,86	632,56	18
	951,34	906,04	864,85	823,67	783,86	746,80	711,10	678,16	645,21	19
	970,37	924,16	882,15	840,14	799,54	761,73	725,33	691,72	658,11	20
	989,77	942,64	899,80	856,95	815,53	776,97	739,83	705,55	671,28	21
	1009,57	961,50	917,79	874,09	831,84	792,51	754,63	719,66	684,70	22
	1029,76	980,73	936,15	891,57	848,48	808,36	769,72	734,06	698,40	23
	1050,36	1000,34	954,87	909,40	865,45	824,52	785,12	748,74	712,36	24
	1071,36	1020,35	973,97	927,59	882,75	841,01	800,82	763,71	726,61	25
	1092,79	1040,75	993,45	946,14	900,41	857,83	816,83	778,99	741,14	26
	1114,65	1061,57	1013,32	965,06	918,42	874,99	833,17	794,57	755,97	27
	1136,94	1082,80	1033,58	984,36	936,79	892,49	849,83	810,46	771,08	28
	1159,68	1104,46	1054,25	1004,05	955,52	910,34	866,83	826,67	786,51	29
	1182,87	1126,55	1075,34	1024,13	974,63	928,55	884,17	843,20	802,24	30
	1206,53	1149,08	1096,85	1044,61	994,12	947,12	901,85	860,07	818,28	31
	1230,66	1172,06	1118,78	1065,51	1014,01	966,06	919,89	877,27	834,65	32
	1255,27	1195,50	1141,16	1086,82	1034,29	985,38	938,29	894,81	851,34	33
	1280,38	1219,41	1163,98	1108,55	1054,97	1005,09	957,05	912,71	868,37	34
	1305,99	1243,80	1187,26	1130,72	1076,07	1025,19	976,19	930,96	885,73	35

S	R	Q	P	O	N	M	L	K	J	
2480,00	1995,00	1727,00	1430,00	1108,00	990,00	840,00	810,00	763,00	727,00	123
2529,60	2034,90	1761,54	1458,60	1130,16	1009,80	856,80	826,20	778,26	741,54	4
2580,19	2075,60	1796,77	1487,77	1152,76	1030,00	873,94	842,72	793,83	756,37	5
2631,80	2117,11	1832,71	1517,53	1175,82	1050,60	891,41	859,58	809,70	771,50	6
2684,43	2159,45	1869,36	1547,88	1199,33	1071,61	909,24	876,77	825,90	786,93	7
2738,12	2202,64	1906,75	1578,84	1223,32	1093,04	927,43	894,31	842,41	802,67	8
2792,88	2246,69	1944,88	1610,41	1247,79	1114,90	945,98	912,19	859,26	818,72	9
2848,74	2291,63	1983,78	1642,62	1272,74	1137,20	964,90	930,44	876,45	835,09	10
2905,72	2337,46	2023,46	1675,47	1298,20	1159,94	984,19	949,04	893,98	851,80	11
2963,83	2384,21	2063,92	1708,98	1324,16	1183,14	1003,88	968,02	911,86	868,83	12
3023,11	2431,89	2105,20	1743,16	1350,65	1206,80	1023,96	987,39	930,09	886,21	13
3083,57	2480,53	2147,31	1778,03	1377,66	1230,94	1044,43	1007,13	948,69	903,93	14
3145,24	2530,14	2190,25	1813,59	1405,21	1255,56	1065,32	1027,28	967,67	922,01	15
3208,14	2580,75	2234,06	1849,86	1433,32	1280,67	1086,63	1047,82	987,02	940,45	16
3272,31	2632,36	2278,74	1886,85	1461,98	1306,28	1108,36	1068,78	1006,76	959,26	17
3337,75	2685,01	2324,31	1924,59	1491,22	1332,41	1130,53	1090,15	1026,90	978,45	18
3404,51	2738,71	2370,80	1963,08	1521,05	1359,06	1153,14	1111,96	1047,44	998,02	19
3472,60	2793,48	2418,22	2002,35	1551,47	1386,24	1176,20	1134,20	1068,38	1017,98	20
3542,05	2849,35	2466,58	2042,39	1582,50	1413,96	1199,73	1156,88	1089,75	1038,34	21
3612,89	2906,34	2515,91	2083,24	1614,15	1442,24	1223,72	1180,02	1111,55	1059,10	22
3685,15	2964,47	2566,23	2124,90	1646,43	1471,09	1248,20	1203,62	1133,78	1080,28	23
3758,85	3023,75	2617,56	2167,40	1679,36	1500,51	1273,16	1227,69	1156,45	1101,89	24
3834,03	3084,23	2669,91	2210,75	1712,95	1530,52	1298,62	1252,24	1179,58	1123,93	25
3910,71	3145,91	2723,31	2254,97	1747,20	1561,13	1324,60	1277,29	1203,17	1146,41	26
3988,92	3208,83	2777,77	2300,07	1782,15	1592,35	1351,09	1302,83	1227,24	1169,33	27
4068,70	3273,01	2833,33	2346,07	1817,79	1624,20	1378,11	1328,89	1251,78	1192,72	28
4150,08	3338,47	2889,99	2392,99	1854,15	1656,68	1405,67	1355,47	1276,82	1216,57	29
4233,08	3405,24	2947,79	2440,85	1891,23	1689,82	1433,78	1382,58	1302,35	1240,91	30
4317,74	3473,34	3006,75	2489,66	1929,05	1723,61	1462,46	1410,23	1328,40	1265,72	31
4404,09	3542,81	3066,88	2539,46	1967,64	1758,09	1491,71	1438,43	1354,97	1291,04	32
4492,18	3613,67	3128,22	2590,25	2006,99	1793,25	1521,54	1467,20	1382,07	1316,86	33
4582,02	3685,94	3190,79	2642,05	2047,13	1829,11	1551,97	1496,55	1409,71	1343,20	34
4673,66	3759,66	3254,60	2694,89	2088,07	1865,70	1583,01	1526,48	1437,90	1370,06	35

V	U	F	
7125,00	4750,00	2655,00	123
7267,50	4845,00	2708,10	4
7412,85	4941,90	2762,26	5
7561,11	5040,74	2817,51	6
7712,33	5141,55	2873,86	7
7866,58	5244,38	2931,33	8
8023,91	5349,27	2989,96	9
8184,39	5456,26	3049,76	10
8348,07	5565,38	3110,76	11
8515,03	5676,69	3172,97	12
8685,34	5790,22	3236,43	13
8859,04	5906,03	3301,16	14
9036,22	6024,15	3367,18	15
9216,95	6144,63	3434,53	16
9401,29	6267,52	3503,22	17
9589,31	6392,87	3573,28	18
9781,10	6520,73	3644,75	19
9976,72	6651,15	3717,64	20
10176,25	6784,17	3791,99	21
10379,78	6919,85	3867,83	22
10587,38	7058,25	3945,19	23
10799,12	7199,42	4024,09	24
11015,11	7343,40	4104,58	25
11235,41	7490,27	4186,67	26
11460,12	7640,08	4270,40	27
11689,32	7792,88	4355,81	28
11923,10	7948,74	4442,93	29
12161,57	8107,71	4531,78	30
12404,80	8269,86	4622,42	31
12652,89	8435,26	4714,87	32
12905,95	8603,97	4809,17	33
13164,07	8776,05	4905,35	34
13427,35	8951,57	5003,46	35