



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

LEI COMPLEMENTAR n. 199, DE 3 DE ABRIL DE 2012.

ESTABELECE AS DIRETRIZES DO SISTEMA REMUNERATÓRIO DOS AGENTES PÚBLICOS DOS ÓRGÃOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, DAS AUTARQUIAS E DAS FUNDAÇÕES PÚBLICAS DO PODER EXECUTIVO, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

Prefeito Municipal de Campo Grande, Capital do Estado de Mato Grosso do Sul, **NELSON TRAD FILHO**, faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I
DO SISTEMA REMUNERATÓRIO

Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º A organização do sistema remuneratório do Poder Executivo tem por finalidade consolidar as bases de uma política salarial que objetiva atrair, reter e motivar colaboradores e manter mecanismos de valorização do trabalho realizado pelos servidores municipais.

Art. 2º O sistema remuneratório tem sua constituição fundamentada nos princípios da igualdade, da impessoalidade, da legalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência e no mandamento inscrito no § 1º do art. 39 da Constituição Federal, e está amparado nos seguintes preceitos:

I - os componentes da remuneração dos agentes públicos serão instituídos, fixados e alterados por lei, de iniciativa do Poder Executivo, assegurada revisão geral anual, na mesma data e sem distinção de índices;

II - Nenhum servidor poderá perceber, mensalmente, cumulativamente ou não, a título de remuneração, importância superior ao subsídio mensal do Prefeito Municipal e nem inferior ao salário mínimo nacional;

III - na apuração dos limites referidos no inciso II, incluem-se na remuneração as vantagens pessoais, as inerentes ao cargo ou função e outras de qualquer natureza, bem como o provento de



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

aposentadoria pago pelos cofres públicos ou pela previdência social pública, excluindo-se as indenizações e auxílios;

IV - não poderá ser pago adicional, gratificação, abono, prêmio ou verba de representação ao ocupante de cargo remunerado por subsídio, exceto as vantagens de natureza indenizatória;

V - não poderá haver vinculação ou equiparação de quaisquer espécies remuneratórias entre cargos e/ou funções, exceto quanto aos integrantes de uma mesma carreira ou submetidos ao mesmo plano de remuneração;

VI - as vantagens financeiras, de qualquer espécie, concedidas aos servidores municipais, não serão computadas nem acumuladas, para fim de concessão de acréscimos ulteriores;

VII - o subsídio e a remuneração permanente são irredutíveis, ressalvada a retenção para o imposto de renda na fonte, a contribuição para a previdência social e para descartar vantagem não acumulável com o subsídio, bem como parcela excedente ao subsídio do Prefeito Municipal;

VIII - é vedada a acumulação de remuneração, percebida pelo exercício de dois cargos ou funções, salvo nas hipóteses admitidas na Constituição Federal, limitada a retribuição mensal, decorrente da soma da remuneração dos cargos e/ou funções, ao valor do subsídio do Prefeito Municipal;

IX - é vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma da Constituição Federal, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração;

X - os recursos orçamentários provenientes da economia com despesas correntes do Poder Executivo serão aplicados em programas de qualidade, treinamento e desenvolvimento e pagamento de prêmio de incentivo à produtividade;

XI - aos servidores municipais são assegurados os direitos financeiros conferidos aos trabalhadores nos incisos IV, VIII, IX, XVI e XVII do art. 7º da Constituição Federal;

XII - anualmente, por ocasião do reajuste geral anual, serão publicados os valores dos subsídios e os vencimentos dos cargos



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

públicos e funções públicas;

XIII - a concessão de qualquer vantagem ou aumento de remuneração ou alteração de estrutura de carreiras estão submetidas às seguintes premissas:

a) deverá haver prévia dotação orçamentária para atender às projeções das despesas de pessoal e os acréscimos dela decorrentes;

b) a lei de diretrizes orçamentárias deverá conter dispositivo autorizando as medidas que impliquem em aumento de despesa;

c) o total das despesas com pessoal do Poder Executivo deverá ser inferior ao limite prudencial fixado na Lei Complementar n. 101, de 4 de maio de 2000;

d) será nulo de pleno direito o ato de que resulte aumento da despesa com pessoal, expedido nos cento e oitenta dias anteriores ao final do mandato do Prefeito Municipal (art. 21, parágrafo único da Lei de Responsabilidade Fiscal).

Art. 3º O sistema remuneratório dos agentes públicos dos órgãos da administração direta, das autarquias e das fundações do Poder Executivo será estruturado em um plano de vencimentos e um conjunto vantagens financeiras, baseiam-se nas seguintes diretrizes:

I - assegurar a isonomia de remuneração para cargos e funções de mesma natureza, responsabilidades, complexidade de atribuições, requisitos de provimento e condições de trabalho;

II - recompensar a competência profissional no exercício das atribuições, tendo como referência o desempenho, as responsabilidades e a capacitação profissional;

III - instituir mecanismos para permitir a progressão salarial na carreira, mediante concessão de incentivos que contemplem a titulação, a experiência profissional, o desempenho e o aperfeiçoamento profissional;

IV - proporcionar aos servidores remuneração justa pelo desempenho das atribuições do cargo/função e atendimento das exigências e das condições de trabalho, bem como pela contribuição para eficiência e qualidade na prestação dos serviços públicos;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

V - planejar os impactos orçamentários e financeiros relacionados com as despesas com pessoal, visando preservar o equilíbrio fiscal em curto, médio e longo prazos;

VI - promover a equiparação salarial entre funções de atribuições de mesma complexidade, de responsabilidades iguais e com condições análogas de trabalho;

VII - instituir vantagens, ponderando as peculiaridades, a diversidade de atribuições, a complexidade das tarefas e os níveis de responsabilidade, assim como as condições de trabalho relativamente ao ambiente, à postura, fadiga e exposição a riscos à saúde ou à vida;

VIII - dar uniformidade às medidas de concessão e pagamento de parcelas remuneratórias, de forma a qualificá-las como um eficiente instrumento de gestão de recursos humanos, capaz de permitir a estabilidade dos componentes salariais;

IX - permitir a avaliação e a visualização imediata dos fundamentos que legitimam a diversidade salarial das funções que compõem as categorias funcionais dos planos de carreiras e remuneração do Poder Executivo.

Art. 4º A estrutura do plano de vencimentos estabelece as regras básicas para instituição e estruturação dos sistemas remuneratórios dos planos de carreiras do Poder Executivo, em especial, para fixação dos vencimentos e subsídios das categorias funcionais que os integrem.

Art. 5º O conjunto das vantagens financeiras é para determinar o contexto, as bases de cálculo e os índices percentuais que orientarão a instituição de parcelas salariais nos planos de carreiras do Poder Executivo, em especial, os limites para concessão e pagamento de gratificações e adicionais, auxílios e indenizações, cujas regras somente poderão ser modificados por Lei.

Seção II
Da Política Salarial

Art. 6º A política salarial para os servidores da administração direta, das autarquias e das fundações públicas do Poder Executivo tem por finalidade explicitar medidas para resguardar e preservar o poder aquisitivo da remuneração, em face das perdas decorrentes do processo inflacionário, mediante reajuste geral anual ou revisões setoriais de parcelas remuneratórias devidas pelo trabalho



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

prestado.

§ 1º Cabe às Secretarias Municipais de Planejamento, Finanças e Controle e de Administração, em conjunto, procederem à avaliação prévia das propostas de recomposição de vencimentos, de modo a assegurar o cumprimento dos dispositivos constitucionais e legais sobre isonomia de vencimentos e limite de despesas com pessoal.

§ 2º O limite de gastos com pessoal do Poder Executivo será apurado incluindo as despesas de pessoal da administração direta, das autarquias e fundações públicas e os dispêndios com o pagamento de pessoal terceirizado, proventos de aposentadorias e pensões, de responsabilidade do Tesouro do Municipal.

Art. 7º A revisão da remuneração para fixação de novos vencimentos ou subsídios e a instituição de vantagem, alteração de índices ou base de cálculo fica subordinado à comprovação de distorção salarial, relativamente a outro cargo ou função de atribuições, responsabilidades e especificidades assemelhadas, bem como a estudo fundamentado em pesquisa sobre vencimentos e salários praticados no Estado de Mato Grosso do Sul.

§ 1º A verificação de distorção salarial, de conformidade com o caput, será demonstrada, sempre que possível, utilizando-se metodologia de avaliação de cargos, conforme disposições constantes desta Lei Complementar.

§ 2º O reposicionamento dos cargos na hierarquia funcional, com o fim de resguardar a isonomia preconizada no §1º do art. 39 da Constituição Federal, será efetivada de conformidade com as diretrizes do sistema de organização dos planos de carreiras e remuneração do Poder Executivo.

§ 3º O impacto financeiro decorrente de reajuste anual, não poderá implicar na concessão de recomposição salarial geral em percentual superior ao índice de aumento da receita corrente líquida, no período base, nem exceder ao limite prudencial estabelecido no art. 22 da Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 8º O índice de reajuste geral anual será fixado por Lei, na mesma data, sem distinção de índices entre as diversas categorias funcionais, carreiras e planos integrantes do quadro de pessoal do Poder Executivo.

§ 1º O índice para o reajuste geral anual de remuneração



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

deverá nortear-se em índices inflacionários, acumulados num período anterior de doze meses, medidos por entidade nacional notoriamente reconhecida na apuração desses parâmetros.

§ 2º A revisão geral ou setorial não poderá indicar ou se vincular, explicitamente, a qualquer índice que mede a inflação ou à variação do salário mínimo, em razão da vedação expressa no inciso XIII do art. 37 da Constituição Federal.

§ 3º Poderão ser deduzidos do índice percentual de reajuste geral anual os índices de revisão salarial específico ou setorial, concedidos para reestruturar o sistema remuneratório de planos, carreiras e/ou categorias funcionais, excluída a instituição ou majoração de vantagem financeira.

Art. 9º Fica estabelecido o mês de maio como a data base para promoção de revisão geral anual dos vencimentos e subsídios dos servidores do Poder Executivo e, preferentemente, a efetivação de recomposições de remuneração e reestruturação salarial de plano, carreira e/ou categoria funcional.

CAPÍTULO II
DO PLANO DE VENCIMENTOS

Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 10. O plano de vencimentos do sistema remuneratório do Poder Executivo compreende as regras de fixação dos vencimentos ou subsídios dos cargos efetivos e dos cargos em comissão que integram planos de carreiras e remuneração do Poder Executivo.

Art. 11. O somatório do vencimento com as vantagens de natureza permanente e pessoais e das gratificações de serviço constituem a remuneração mensal do servidor, excluindo-se:

- I - as indenizações;
- II - os auxílios financeiros;
- III - o abono de férias e a gratificação natalina;
- III - os benefícios de natureza previdenciária.

Art. 12. Os padrões de vencimento e subsídios dos



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

cargos integrantes dos planos de carreiras e remuneração, vinculados às áreas de atuação de órgãos da administração direta, das autarquias e das fundações públicas serão definidos, considerando:

- I - a natureza das funções vinculadas aos cargos;
- II - os graus de responsabilidade das funções;
- III - a complexidade das atribuições e tarefas dos cargos e funções;
- IV - os requisitos para provimento nos cargos e o exercício das funções que os integram;
- V - as peculiaridades e as especificidades inerentes ao exercício das funções.

Seção II
Da Avaliação de Cargos

Art. 13. Os vencimentos dos cargos que compõem os planos de carreiras e remuneração serão definidos a partir de pesquisa salarial, realizada em organizações que têm categorias funcionais e funções com atribuições assemelhadas e deverão ser referenciados em pontuações aferidas pelo sistema de avaliação de cargos.

Parágrafo único. O sistema de avaliação de cargos, como método para uniformizar a apuração de indicadores para definição da remuneração do cargo ou função, será operado utilizando os seguintes fatores:

- I - **complexidade do cargo**, nos seguintes aspectos:
 - a) **iniciativa** - avaliação do cargo frente à rotina na execução de suas atribuições, a variedade e a diversidade das tarefas, o grau de autonomia do ocupante para solucionar problemas de rotina inerentes ao cargo/função e o nível de decisão para eliminar as dúvidas que surgirem durante a realização das tarefas diárias;
 - b) **experiência profissional** - verificação do tempo de experiência prática, normalmente exigida para o desempenho das atribuições do cargo ou função, medida com base na vivência profissional que habilita o ocupante para exercê-lo com eficiência e maturidade.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

II - requisitos para investidura - identificação das exigências relativas à formação escolar para ocupar o cargo/função e a habilitação profissional para o correto desempenho, com base na equivalência entre a instrução formal e os conhecimentos técnicos obtidos em programas de capacitação para exercer atribuições do cargo;

III - grau de responsabilidade do cargo, nos seguintes aspectos:

a) **responsabilidade por numerários** - apuração da responsabilidade inerente ao cargo em relação à guarda e à manipulação de dinheiro, títulos e registros financeiros e contábeis, em espécie ou pela participação nas decisões de aplicação de recursos financeiros e as prováveis hipóteses de prejuízos, considerando os quantitativos financeiros envolvidos nas operações;

b) **responsabilidades por bens patrimoniais** - análise da probabilidade de ocorrência de perdas financeiras e materiais que podem ser impostas ao serviço público, em razão de descuidos normais, passíveis de serem evitados, em função do fornecimento de equipamentos de segurança e/ou de orientação permanente quanto ao seu manejo, assim como a guarda e manutenção de bens e equipamentos, a partir do valor do bem utilizado no exercício do cargo/função;

c) **responsabilidades por assuntos confidenciais** - apuração do grau de acesso a documentos e dados confidenciais e os transtornos e prejuízos institucionais ou financeiros que podem advir da divulgação inadvertida destes, bem como as consequências internas e/ou externas que possam prejudicar as ações ou a imagem do serviço público;

d) **responsabilidades por segurança de pessoas** - avaliação do grau de seriedade dos acidentes que podem ser provocados em terceiros por atos de trabalho do ocupante do cargo/função e a verificação da natureza das tarefas e a possibilidade remota ou patente de provocar ou evitar acidentes, por descuidos normais ou por ações de terceiros;

e) **responsabilidades por contatos** - apuração do nível de exigência no exercício do cargo, em relação ao atendimento de pessoas, no trabalho interno ou a usuários do serviço público e o nível de conhecimento das informações relativas ao serviço e o grau de persuasão e de discernimento para tomar decisões imediatas;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

f) **responsabilidades por supervisão de pessoas** - verifica o grau de responsabilidade exigido do ocupante do cargo/função para transmitir orientação e instruções a subordinados, supervisionar e coordenar o trabalho de pessoas e distribuir e verificar tarefas, medindo o nível de atuação por meio da identificação do número de pessoas atendidas e/ou supervisionadas.

IV - peculiaridades de cada cargo, nos seguintes aspectos:

a) **concentração visual e mental** - avaliação do grau de fadiga mental e/ou visual produzido no ocupante do cargo ao final da jornada de trabalho e do nível de atenção visual e mental exigido em direção a detalhes do trabalho, bem como a fadiga mental produzida nas atividades de análise, verificação de solução e tomada de decisão para resolver problemas imprevistos;

b) **esforço físico** - identificação do esforço muscular aplicado na execução das tarefas diárias e o grau de cansaço ao final da jornada de trabalho, devendo a apuração levar em consideração, concorrentemente, a frequência e a intensidade do esforço e o seu grau de incidência;

c) **riscos do trabalho** - análise da possibilidade de ocorrência, remota ou patente, de acidentes e das condições a que ficam sujeitos os ocupantes do cargo/função e as ações praticadas e os instrumentos utilizados para reduzir sua incidência;

d) **condições do trabalho** - verifica o grau de desconforto que atinge o ocupante do cargo na sua jornada de trabalho, produzido por poeira, sujeira, graxas, calor, frio, umidade, ruídos, fumaça, exposição a elementos tóxicos, radiações e assemelhados, medindo por meio da combinação do grau de incidência dos elementos desconfortantes, o tempo de exposição à ação nociva à saúde e a simultaneidade da incidência desses agentes.

Art. 14. O sistema de avaliação de cargos será aplicado para definir a posição hierárquica das categorias funcionais nas respectivas carreiras, nos planos que integrarem e no quadro de pessoal do Poder Executivo, assim como para identificar sua valoração no sistema remuneratório, relativamente aos demais cargos e funções.

§ 1º A avaliação de cargos visa aferir o grau de incidência dos fatores e de seus aspectos no contexto de cada categoria funcional, utilizando o sistema de pontos.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

§ 2º O posicionamento de cada cargo na carreira será definido, ainda, pela análise da sua indispensabilidade para o desenvolvimento das atividades de competência dos órgãos e entidades do Poder Executivo, bem como a disponibilidade no mercado de trabalho de mão-de-obra da mesma natureza do cargo avaliado.

§ 3º Os resultados obtidos na avaliação de cargos serão objeto de análise e estudos permanentes, visando promover adequações e correções no sistema remuneratório e nas regras de fixação de novos padrões de vencimentos ou subsídios.

Art. 15. O sistema de avaliação de cargos será estabelecido em regulamento específico, aprovado pelo Prefeito Municipal, que fixará os critérios e mecanismos de sua aplicação e a distribuição dos pontos de aferição da incidência de graus de avaliação, observando os seguintes parâmetros para avaliação dos fatores:

- I - trinta por cento, formação escolar ou acadêmica;
- II - cinco por cento, experiência profissional;
- III - dez por cento, iniciativa;
- IV - sete por cento, responsabilidade por assuntos confidenciais;
- V - sete por cento, responsabilidade por contatos;
- VI - cinco por cento, responsabilidade por supervisão de pessoas;
- VII - três por cento, responsabilidade por numerários;
- VIII - cinco por cento, responsabilidade por segurança de pessoas;
- IX - três por cento, responsabilidade por bens patrimoniais;
- X - dez por cento, concentração visual e mental;
- XI - cinco por cento, esforço físico;
- XII - cinco por cento, riscos do trabalho; e



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

XIII - cinco por cento, condições do trabalho.

Seção III
Dos Vencimentos e Subsídios

Art. 16. Os vencimentos e subsídios das categorias funcionais serão estabelecidos de acordo com as pontuações e indicadores resultantes da aplicação da metodologia de avaliação de cargos e a associação desses aos valores fixados na Tabela Única de Padrões Salariais do Poder Executivo.

§ 1º A Tabela Única de Padrões Salariais será constituída dos valores de vencimento fixados para a classe A das referências salariais da Tabela Geral do Poder Executivo e de vencimentos ou subsídios fixados em leis específicas, vigente na data de publicação desta Lei Complementar, conforme divulgação feita em ato do Prefeito Municipal.

§ 2º Os valores que compõem a Tabela Única de Padrões Salariais serão revistos nas mesmas datas e bases, por ocasião do reajuste geral anual e poderão ser alterados, somente, por iniciativa do Poder Executivo.

§ 3º Compete ao Prefeito Municipal, observadas as disposições desta Lei Complementar, divulgar os valores dos vencimentos integrantes da Tabela Única de Padrões Salariais do Poder Executivo.

Art. 17. Os vencimentos iniciais de cada categoria funcional serão fixados com base nos valores constantes da Tabela Única de Padrões Salariais do Poder Executivo, mediante associação das pontuações apuradas na avaliação dos cargos

§ 1º As pontuações apuradas na avaliação dos cargos serão organizadas em faixas de pontuação, estabelecidas com base em índices de ponderação para assegurar a paridade e isonomia salarial entre cargos e funções assemelhadas, de conformidade com regulamento do sistema de avaliação de cargos aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º Os vencimentos e subsídios serão fixados nas leis de organização dos planos de carreiras e remuneração para as categorias funcionais que os integrarem, a partir dos valores extraídos da Tabela Única de Padrões Salariais.

Art. 18. Cada plano de carreiras e remuneração deverá



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

adotar, para definição da estrutura salarial das categorias funcionais que o integrar, uma das seguintes modalidades de desdobramento:

I - oito classes horizontais, identificadas pelas letras A, B, C, D, E, F, G e H, com variação de até cinco por cento, entre elas, incidindo sobre o vencimento da classe imediatamente anterior;

II - em quatro classes verticais, identificadas pelos termos terceiro, segundo, primeiro e especial, com variação percentual, incidindo sobre o vencimento da classe imediatamente anterior, nos seguintes limites:

- a) terceira classe, inicial;
- b) segunda classe, até 20% (vinte por cento);
- c) primeira classe, até 40% (quarenta por cento);
- d) classe especial, até 120% (cento e vinte por cento).

III - quatro níveis, identificados pelos algarismos romanos I, II, III e IV, com variação percentual incidindo sobre o vencimento do nível imediatamente anterior, observados os seguintes limites:

- a) nível I, inicial;
- b) nível II, até 20% (vinte por cento);
- c) nível III, até 30% (trinta por cento);
- d) nível IV, até 40% (quarenta por cento).

IV - quatro classes verticais, identificadas pelas qualificações júnior, pleno, sênior e máster, com variação percentual, incidindo sobre o vencimento da classe anterior, observando os seguintes índices limites:

- a) júnior, inicial;
- b) pleno, até 10% (dez por cento);
- c) sênior, até 20% (vinte por cento);
- d) máster, até 30% (trinta por cento).

V - sete níveis, identificados pelos algarismos romanos I a



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

VII, com variação de cinco por cento, incidindo sobre o vencimento da classe imediatamente anterior, para categorias funcionais remuneradas por subsídio.

§ 1º Os parâmetros discriminados nos incisos II, III e IV poderão ser desdobrados em oito referências, no sentido horizontal, variando em até cinco por cento, incidindo sobre o valor da referência imediatamente anterior, com mudança de acordo com as regras da promoção horizontal.

§ 2º As regras deste artigo poderão ser aplicadas às carreiras da Auditoria Fiscal da Receita Municipal, da Procuradoria Geral do Município e do Magistério Municipal, de conformidade com as leis complementares que tratam da sua organização.

Seção IV
Da Remuneração dos Cargos em Comissão e
e da Gratificação das Funções de Confiança

Art. 19. A remuneração dos cargos em comissão será composta pelo vencimento do símbolo, conforme valores estabelecidos em lei, acrescido de gratificação de representação e outras vantagens que sejam atribuídas pelo exercício de cargo dessa natureza.

§ 1º O servidor ocupante de cargo efetivo, nomeado para ocupar cargo em comissão de órgão ou entidade do Poder Executivo, poderá optar pela percepção integral da remuneração do cargo em comissão ou pelo vencimento e vantagens inerentes ao cargo/função de que seja titular, acrescido da gratificação de representação e outras concedidas pelo exercício de cargo dessa natureza.

§ 2º Quando o ocupante de cargo efetivo, com carga horária inferior a quarenta horas semanais assumir cargo de provimento em comissão, terá acrescido à remuneração um adicional correspondente a tantas horas quantas sejam necessárias para completar quarenta horas semanais.

§ 3º Ao servidor em regime de acumulação legal, ocupante de dois cargos/funções de atribuições iguais ou similares, quando nomeados para exercer cargo de provimento em comissão, será assegurado, além da remuneração desses cargos, a gratificação de representação e/ou outra concedida pelo exercício do cargo comissionado.

Art. 20. A gratificação pelo exercício de função de



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

confiança será atribuída conforme percentual fixado em lei, incidente sobre o valor do vencimento do símbolo DCA-6 da Tabela de Vencimentos dos Cargos em Comissão do Poder Executivo.

§ 1º A gratificação de função é vantagem acessória que se acresce à remuneração do servidor designado para o respectivo desempenho.

§ 2º As despesas com o pagamento de vantagem pelo exercício de função de confiança ficam limitadas a trinta por cento do total de gastos com o pagamento de vencimento e vantagem dos cargos em comissão do Poder Executivo.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica às funções de confiança privativas de integrantes das carreiras Auditoria Fiscal da Receita Municipal, Procuradoria Geral do Município e Magistério Municipal.

Art. 21. As vantagens pelo exercício de cargo de provimento em comissão ou função de confiança percebida por servidor efetivo não se incorporam ao vencimento em caráter permanente, podendo compor a base de cálculo da contribuição para a previdência social municipal, mediante opção pessoal do servidor, de conformidade com o disposto no § 2º do art. 4º da Lei Federal n. 10.887, de 18 de junho de 2004.

CAPÍTULO III
DAS VANTAGENS FINANCEIRAS

Seção I
Das Disposições Preliminares

Art. 22. O conjunto das vantagens financeiras é constituído dos adicionais, das gratificações, dos auxílios e das indenizações que podem ser atribuídos, concedidos ou deferidos aos servidores, considerada a natureza dos cargos e as condições de exercício das funções, em determinadas circunstâncias e locais de trabalho.

Art. 23. As vantagens financeiras podem ser atribuídas em caráter permanente ou temporário e serão concedidas considerada a natureza do cargo ou função, a situação pessoal do servidor ou a condição de execução do trabalho, sendo classificadas pelas seguintes espécies:



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

- I - adicionais de função;
- II - gratificações de serviço;
- III - vantagens pessoais;
- IV - auxílios financeiros;
- V - indenizações.

§ 1º Os adicionais de função e as vantagens pessoais, exceto aquelas cujo pagamento está vinculado a períodos determinados, acrescem-se à remuneração, conforme dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais, esta Lei Complementar e a legislação de organização dos planos de carreiras e remuneração.

§ 2º Os adicionais de função somente poderão ser atribuídos a servidores ocupantes de cargos efetivos e integrantes do quadro de pessoal do Poder Executivo.

Seção II
Dos Adicionais de Função

Art. 24. Os adicionais são vantagens concedidas em razão do desempenho de cargos e/ou funções segundo a natureza peculiar do serviço ou as condições especiais em que ele é executado, sendo identificados como:

I - adicional de representação institucional - poderá ser atribuído a ocupantes de cargos ou funções que têm dentre suas atribuições a representação externa do Município ou de suas entidades da administração indireta, junto ao Judiciário ou a outros órgãos ou entidades públicas, no valor de até cem por cento do vencimento;

II - adicional de dedicação integral - poderá ser concedido para compensar o ocupante de cargo ou função pelo impedimento do exercício de outra ocupação, pública ou privada e pela exigência de permanecer, ininterruptamente, à disposição da administração municipal, em regime de dedicação plena, no valor de até cem por cento do vencimento;

III - adicional de função tributária - poderá ser concedido a integrantes da carreira Auditoria Fiscal da Receita Municipal, considerando a contribuição para o aprimoramento dos serviços de lançamento e da sistemática da fiscalização tributária, assim como pelas



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

ações fiscais, visando estimular o crescimento da receita municipal, inibir a evasão fiscal e reprimir a fraude contra o fisco, de conformidade com critérios e bases de cálculo fixadas na lei de organização da carreira;

IV - adicional de função de fiscalização - poderá ser atribuído aos ocupantes de cargo ou função que tenha atribuição básica a execução de ações fiscais em nome da administração municipal, para incentivar e estimular o desempenho nas atividades de fiscalização de obras, posturas, meio ambiente, cadastro fiscal, vigilância sanitária na área de saúde ou animal, trânsito e transporte, bem como compensar o exercício das respectivas atribuições em condições e horários especiais, no valor de até cinco vezes o vencimento do inicial dos cargos de nível superior;

V - adicional pelo exercício de funções de saúde - poderá ser atribuído aos ocupantes de cargos e funções de carreiras da área de saúde, em razão do exercício de suas atribuições em condições especiais, considerando o ambiente de trabalho, em horários irregulares e/ou excedentes à carga horária ou jornada de trabalho, prestados em plantões de saúde, no valor de até cinco vezes o vencimento do inicial dos cargos de nível superior;

VI - adicional de função médica - poderá ser atribuído aos ocupantes da função de médico como incentivo ao desempenho de suas atribuições em unidades de saúde de natureza especial, pela responsabilidade técnica, pelo exercício de funções especiais e pela exigência de formação especializada, no valor de até cinco vezes o vencimento;

VII - adicional de função de odontólogo - poderá ser atribuído aos ocupantes da função de odontólogo como incentivo ao desempenho de suas atribuições em unidades de saúde de natureza especial, pelo exercício de funções especiais, pela exigência formação especializada, em valor de até cinco vezes o vencimento;

VIII - adicional de função - poderá ser atribuído como retribuição pelo exercício das atribuições da função em condições especiais de trabalho, considerada a complexidade e o elevado nível de responsabilidade, assim como pelo trabalho executado em horários irregulares e em condições que imponham elevado desgaste físico e mental, no valor de até três vezes o vencimento;

IX - adicional de operações especiais - atribuído aos integrantes da Guarda Municipal pelo desempenho das atribuições em condições especiais de risco de vida e desgaste físico, pelo trabalho em



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

horários irregulares e noturnos, em condições inóspitas de ambientes, com prejuízo à saúde, considerado o grau de incidência desses elementos no trabalho de rotina, no valor de até duas vezes o vencimento;

§ 1º Os adicionais deverão estar previstos nos planos de carreiras e remuneração que os cargos ou funções integrarem, especialmente, os que esta Lei Complementar vincula a determinada carreira, cargo ou função.

§ 2º Os critérios e bases para atribuição e pagamento dos adicionais destacados neste artigo serão fixados em regulamentos específicos, aprovado pelo Prefeito Municipal, considerando as condições de exercício dos cargos e funções e os limites fixados nesta Lei Complementar.

§ 3º Os adicionais não se incorporam ao vencimento, têm caráter permanente, salvo afastamentos do exercício do cargo ou função, nos termos de legislação própria, e compõem a base de cálculo da contribuição para a previdência social municipal, do provento de aposentadoria e da pensão, nos termos da legislação previdenciária pública, bem como a gratificação natalina e o abono de férias.

Seção III
Das Gratificações

Art. 25. As gratificações são vantagens financeiras concedidas, em caráter temporário, em razão da prestação de serviços em condições especiais, sendo identificadas como:

I - gratificação de representação - a ser paga pelo exercício de cargo de provimento em comissão e atribuída individualmente em percentual fixado em lei ou regulamento, aprovado pelo Prefeito Municipal, no valor de até cem por cento do vencimento do símbolo;

II - gratificação de função de confiança - a ser paga, em razão da designação, por autoridade competente, para retribuir o exercício de função de chefia, supervisão e assistência intermediária, conforme valores fixados em lei;

III - gratificação pelo exercício de função magistério - concedida para retribuir integrantes da carreira do Magistério Municipal pelo exercício de função de regente do primeiro ano do ensino fundamental, exercício em local de difícil acesso ou provimento ou zona



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

rural, por trabalho em período noturno e pelo exercício de atribuições de natureza especial, conforme critérios e bases fixadas no plano de carreira e remuneração do Magistério Municipal;

IV - gratificação de periculosidade - pelo exercício da função em condições que exponham o servidor, permanentemente, a risco de vida, em razão de condições ou métodos de trabalho, classificados como perigosos, no valor de até cinquenta por cento do vencimento;

V - gratificação de insalubridade - concedida pelo exercício das atribuições da função em condições que exponham o servidor a agentes nocivos à saúde, considerada a natureza e a intensidade dos agentes e do tempo de exposição aos seus efeitos, de conformidade com laudo emitido por equipe de segurança do trabalho e médico do trabalho, no valor de até quarenta por cento do vencimento;

VI - gratificação de penosidade - concedida pelo exercício das atribuições da função em condições que impõem ao servidor certo grau de desgaste e cansaço físico, mental e/ou visual, ao final do dia de trabalho, considerando a intensidade de esforço, a posição, os deslocamentos inerentes ao exercício das tarefas e/ou o horário irregular em que o trabalho é realizado, no valor de até quarenta por cento do vencimento;

VII - gratificação por trabalho noturno - concedida pelo serviço prestado, permanentemente, no horário entre as dezenove horas de um dia até sete horas do dia seguinte, ou eventualmente, entre as vinte e duas horas de um dia às cinco horas do dia seguinte, com acréscimo ao valor das horas trabalhadas nestes períodos, a razão de vinte por cento do valor da hora normal;

VIII - gratificação pela prestação de serviço extraordinário - pelo trabalho realizado em horas excedentes ao expediente diário normal, em virtude de situação excepcional, limitada até duas horas por dia, e por motivo de força maior e excepcionalmente, até quatro horas, sendo cada hora remunerada a razão de cinquenta por cento de acréscimo à hora normal ou cem por cento, se o trabalho for prestado em dias em que não há expediente normal nas repartições municipais;

IX - gratificação pelo exercício em local de difícil acesso - concedida em virtude da lotação do servidor em unidade organizacional instalada em localidade com dificuldade de acesso, que utiliza de transporte público regular, até cinquenta por cento do menor



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

vencimento do Poder Executivo;

X - gratificação pelo exercício em local de difícil provimento - concedida em virtude da lotação do servidor em unidade organizacional que exige o exercício das atribuições, em caráter permanente, em horário noturno, em escalas de serviço que alternam o trabalho em horário diurno e noturno e em finais de semana, pontos facultativos e feriados, no valor de até cinquenta por cento do vencimento;

XI - gratificação pela participação em órgão de deliberação coletiva - concedida a membros de órgão colegiado, que funcione em caráter permanente, ou temporário com atuação contínua por prazo superior a sessenta dias, como retribuição pelo trabalho além das atribuições próprias do cargo ou função ocupada, no valor de até cem por cento do vencimento;

XII - gratificação de incentivo à produtividade - atribuída como incentivo à obtenção de melhores resultados para a respectiva área de atuação ou a administração municipal, considerada a participação em ações ou programas, visando à melhoria na prestação dos serviços públicos, conforme resultados apurados em sistema específico de avaliação, considerando os níveis de qualidade e quantidade do trabalho realizado e/ou a economia de recursos, no valor de até cem por cento do vencimento;

XIII - gratificação por dedicação exclusiva - retribuir os ocupantes de cargos efetivos de nível superior ou em comissão de Direção, Gerência e Chefia, por assumirem funções que implicam no impedimento do exercício de outra ocupação, em caráter permanente, e pela exigência de permanecer disponível para atender a convocações eventuais para executar trabalhos fora do expediente normal, no valor de até cem por cento do vencimento;

XIV - gratificação por encargos especiais - concedida pela prestação de serviços não incluídos dentre as tarefas inerentes ao cargo ou função e para atender trabalhos especiais, definidos em regulamento, no valor de até cem por cento do vencimento;

XV - gratificação pela função de instrutor - concedida ao servidor que atuar como instrutor de cursos de treinamento, formação ou aperfeiçoamento profissional promovidos pela Escola de Governo de Campo Grande, por hora trabalhada, inclusive no horário de expediente, no valor limite de cem por cento do menor vencimento de graduação de nível superior;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

XVI - gratificação por produção intelectual - concedida, em caráter esporádico, como prêmio de incentivo à promoção e apresentação de idéias, inventos ou trabalhos que favoreçam a redução de custos operacionais e elevação da qualidade e eficiência na prestação de serviços ao cidadão, no valor limite do maior vencimento da tabela de cargos em comissão do Poder Executivo;

XVII - gratificação de plantão de serviço - concedida para indenizar o desgaste e cansaço físico pelo trabalho realizado com excesso de carga horária, em escalas de serviços cumpridos em dias normais, à noite, nos finais de semana, nos pontos facultativos e nos feriados, em valor vinculado ao número de horas trabalhadas, conforme condições e requisitos definidos em regulamento específico.

§ 1º Os critérios e as variações dos percentuais para concessão e pagamento das gratificações discriminadas neste artigo serão estabelecidos em regulamento específico, aprovado por ato do Prefeito Municipal, observados os fundamentos e os limites fixados nesta Lei Complementar.

§ 2º A atribuição e a percepção das gratificações terão por fundamento as áreas de atuação das carreiras, as atividades inerentes aos cargos e às condições de exercício das funções, segundo a classificação funcional e a natureza das vantagens.

§ 3º O valor individual das gratificações de periculosidade, insalubridade e penosidade observará a caracterização dos graus de incidência desses fatores, durante o período de realização do trabalho, conforme laudo expedido por equipe de medicina do trabalho.

§ 4º As gratificações têm caráter eventual, não se incorporam ao vencimento e não integram a base de cálculo para a contribuição à previdência municipal, salvo quando o servidor fizer opção pela contribuição, de conformidade com disposições da legislação previdenciária.

Art. 26. Não poderão ser percebidos, cumulativa, concorrente ou concomitantemente, os adicionais discriminados no art. 24 com gratificações elencadas no art. 25, nas seguintes hipóteses:

I - o adicional previsto no inciso I do art. 24, com o adicional previsto no inciso VIII do mesmo artigo;

II - o adicional previsto no inciso II do art. 24, com as gratificações descritas nos incisos VIII, XIII e XVII de art. 25;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

III - os adicionais previstos nos incisos III e IV do art. 24 entre si, com a gratificação descrita no inciso XII do art. 25;

IV - os adicionais previstos nos incisos V e VIII do art. 24, com o adicional referido no inciso IX do mesmo artigo, e com as gratificações constantes dos incisos V e VI do art. 25;

V - o adicional instituído no inciso IX do art. 24, com as gratificações previstas nos incisos IV, V, VI, VII e VIII do art. 25;

VI - as gratificações discriminadas nos incisos I e II, do art. 25, entre si;

VII - a gratificação prevista no inciso III do art. 25, com as gratificações discriminadas nos incisos IV, V, VI, VII, IX e X do mesmo artigo;

VIII - as gratificações discriminadas nos incisos IV, V e VI do art. 25, entre si e com os adicionais previstos nos incisos V, VI e VIII do art. 24;

IX - a gratificação identificada no inciso VIII do art. 25, com o adicional previsto no inciso II e IX do art. 24 e as gratificações previstas nos incisos I, II, XIII e XVII do art. 25;

X - a gratificação descrita no inciso XII do art. 25, com os adicionais previstos nos incisos III e IV do art. 24;

XI - a gratificação constante do inciso XIII do art. 25, com o adicional discriminado no inciso I do art. 24;

XII - a gratificação referida no inciso XVII do art. 25, com as gratificações constantes dos incisos I, VIII e XIII do mesmo artigo.

Parágrafo único. Quando houver impedimento de percepção cumulativa de vantagem, o servidor poderá optar pelo recebimento do adicional ou gratificação que julgar mais conveniente à sua situação.

Seção III
Das Vantagens Pessoais

Art. 27. As vantagens pessoais retribuem situações individuais pela decorrência de tempo ou determinada situação ou



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

qualificação pessoal, sendo identificadas como:

I - adicional por tempo de serviço - atribuído pelo efetivo exercício na administração municipal, em órgãos da administração direta, autarquias e fundações públicas, calculado sobre o vencimento do cargo ocupado, nos termos do Estatuto do Servidor Municipal;

II - adicional de incentivo à capacitação - concedido mediante comprovação de escolaridade regular superior à requerida para ocupar o respectivo cargo ou função, no valor limite de dez por cento do vencimento, na forma de regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal;

III - gratificação natalina - retribuição paga com base na remuneração do mês de dezembro, equivalente a um doze avos da remuneração, por mês de efetivo exercício durante o ano;

IV - abono de férias - retribuição complementar, equivalente a trinta e três por cento da remuneração mensal, atribuída ao servidor por ocasião das férias regulamentares, com base na remuneração do mês anterior;

V - abono de permanência - concedido ao servidor que tendo atendido a todas as condições para aposentadoria voluntária, requerer seu pagamento em virtude de continuar em atividade, em valor equivalente à contribuição devida à previdência municipal, não se incorporando aos proventos de aposentadoria;

VI - vantagem pessoal incorporada - parcela remuneratória paga ao servidor, em caráter permanente, atribuída pelo atendimento de condições pessoais, conforme determinado em lei;

Art. 28. As vantagens pessoais são calculadas e pagas de conformidade com as disposições estabelecidas no Estatuto do Servidor Público Municipal.

Seção IV
Dos Auxílios Financeiros

Art. 29. Os auxílios financeiros são vantagens de caráter excepcional, concedidas ao servidor pela ocorrência de situações especiais, sendo identificados como:

I - auxílio-alimentação - para compensar despesas de alimentação do servidor, em razão do desempenho de suas atribuições em determinadas situações, horários ou condições;



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

II - auxílio-transporte - para auxiliar o servidor no atendimento de despesas de locomoção, entre a residência e o local de trabalho e deste para a residência;

III - auxílio tratamento de saúde - para subvencionar despesas com deslocamento para realizar consultas, exames necessários a diagnóstico médico e tratamentos específicos de servidor afastado em licença para tratamento da própria saúde.

§ 1º As condições e requisitos para percepção e pagamento dos auxílios serão estabelecidos em regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.

§ 2º Os auxílios não têm caráter permanente, não se incorporam ao vencimento e não entram na base de cálculo da contribuição previdenciária e do provendo de aposentadoria ou disponibilidade e pensão previdenciária, bem como para pagamento da gratificação natalina e o abono de férias.

Seção V
Das Indenizações

Art. 30. As indenizações poderão ser concedidas ao servidores por situações especiais, sendo identificadas como:

I - ajuda de custo - para compensar as despesas do servidor que se deslocar no interesse do serviço, por período ininterrupto, superior a trinta dias, ou passar a ter exercício, por determinação da Administração, em nova sede, com mudança de domicílio em caráter permanente;

II - diárias - para compensar as despesas do servidor com alimentação, pousada e locomoção urbana na cidade de destino, que viajar no interesse da administração municipal, por período inferior a trinta dias;

III - indenização de transporte - para compensar despesas realizadas com deslocamentos a serviço, utilizando meio próprio de locomoção, para executar trabalhos inerentes às atribuições do cargo ou função;

IV - verba indenizatória - para compensar despesas no exercício das funções de representação institucional, realizadas por agente político remunerado por subsídio.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

§ 1º Não será concedida ajuda de custo ao servidor que se afastar do cargo e que reassumi-lo, em virtude de mandato eletivo ou nos casos de afastamento para prestar serviços em outro órgão ou entidade não integrante da estrutura do Poder Executivo.

§ 2º A diária será concedida por dia de afastamento e paga proporcionalmente, quando o deslocamento não exigir pernoite, e não será devida se o mesmo se constituir como exigência permanente do exercício do cargo ou função.

Art. 31. Os valores das parcelas indenizatórias serão fixados conforme regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal, observadas as seguintes regras e critérios:

I - a ajuda de custo terá como base de cálculo o vencimento do cargo ocupado pelo servidor e será atribuída em importância que compense o período do afastamento, no valor de até três vezes o vencimento, consideradas a distância e as condições para instalação na nova sede;

II - a diária terá o valor unitário fixado de forma a atender as despesas de alimentação, pousada e locomoção no local de destino;

III - a indenização de transporte terá por base de cálculo o custo do quilômetro rodado, medido em função do gasto de combustíveis;

IV - a verba indenizatória será fixada em valor não superior a cinquenta por cento do subsídio do servidor.

Art. 32. As indenizações não se incorporam aos vencimentos para concessão de quaisquer vantagens financeiras, para contribuição à previdência social e apuração da base de cálculo do provento de aposentadoria ou disponibilidade e pensão, bem como o pagamento de gratificação natalina e abono de férias.

CAPÍTULO V
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 33. O servidor que tiver seu cargo transformado, na forma que dispuser o plano de carreiras e remuneração da área de atuação, perceberá vencimento do novo cargo acrescido de vantagens calculadas sobre esse valor e, quando for o caso, acrescido de vantagem pecuniária instituída nesta Lei Complementar, conforme previsão no respectivo plano e regulamentação específica.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

§ 1º Para determinar o novo vencimento do cargo transformado, serão somadas as parcelas salariais percebidas a título de vencimento, complementação salarial ou abono, assim como outras vantagens que a respectiva lei de organização do plano de carreiras e remuneração estabelecer.

§ 2º O servidor que tiver seu cargo transformado para outro cujo vencimento venha ser inferior ao que estiver percebendo, na data de vigência do respectivo plano de carreiras e remuneração, será classificado na classe, nível, categoria e/ou referência de valor imediatamente superior ao seu vencimento atual, independentemente do tempo de serviço ou atendimento de pré-requisito profissional.

§ 3º No caso de não haver classe, nível, categoria ou referência que não comporte a reclassificação salarial do servidor, este será colocado na última classe, nível, categoria e/ou referência da sua categoria funcional, fazendo jus à percepção da diferença, entre o vencimento anterior e o novo, como vantagem pessoal, nominalmente identificada.

§ 4º A vantagem pessoal referida no § 3º será corrigida nas mesmas datas e bases do reajuste geral anual.

§ 5º A parcela denominada vantagem pessoal, de que trata o § 3º, será absorvida pelo vencimento decorrente de promoção horizontal, vertical ou funcional, na proporção da diferença entre o vencimento da classe ocupada e o valor da nova.

Art. 34. Os vencimentos das categorias funcionais com carga horária reduzida ou ampliada, relativamente à carga horária semanal do cargo, serão proporcionais à duração do trabalho e ao vencimento do cargo com carga horária mensal.

Parágrafo único. As vantagens financeiras pagas a servidores com carga horária especial serão calculadas com base no valor do vencimento, decorrente da aplicação do disposto neste artigo e servirão de base para cálculo de vantagens, exceto adicional por tempo de serviço.

Art. 35. As vantagens instituídas nesta Lei Complementar poderão ser atribuídas aos servidores, independentemente da aprovação de novos planos de cargos e carreiras, mediante regulamento aprovado pelo Prefeito Municipal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO GRANDE
ESTADO DE MATO GROSSO DO SUL

Art. 36. Poderão ser incorporadas às leis complementares que tratam da organização das carreiras de Auditoria Fiscal da Receita Municipal, Procuradoria Geral do Município e Magistério Municipal, disposições desta Lei Complementar, mediante emenda proposta pelo Poder Executivo.

Art. 37. O art. 48, da Lei Complementar n. 85, de 30 de março de 2006, passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 48. Fica convertido em vencimento o subsídio do cargo de Procurador Municipal, passando o vencimento inicial da carreira a corresponder, a partir de 1º de dezembro de 2012, ao valor constante na Classe B, do Nível II do Anexo I, da Lei Complementar n. 101, de 21 de junho de 2007. "(NR)

Art. 38. O Poder Executivo baixará os atos e normas regulamentando os procedimentos exigidos e necessários à implementação de disposições desta Lei Complementar.

Art. 39. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão à conta dos recursos orçamentários e créditos próprios consignados nas despesas de pessoal.

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

CAMPO GRANDE, 3 DE ABRIL DE 2012.


NELSON TRAD FILHO
Prefeito Municipal

Este texto não substitui o original.