INDICAÇÃO Nº 210 DE 2019
(Vereador Jair Souza)

CÂMARA MUNICIPAL DE GURUPI-TO
PROTOCOLO GERAL 763/2019
Data: 13/03/2019 - Horário: 10:04
Legislativo - IND 210/2018

Câmara Mun. de Gurupi
20 MAR. 2019
LIDO EM PLENÁRIO

Indico ao poder Executivo Municipal, que Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Agentes de Trânsito e Segurança do Município de Gurupi-TO.

Senhor Presidente,

O vereador que a este subscreve nos termos regimentados desta Casa de Leis, após ouvir o doutor plenário, indica ao Excelentíssimo Prefeito Municipal de Gurupi/TO, ***LAUREZ DA ROCHA MOREIRA,*** que Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Agentes de Trânsito e Segurança do Município de Gurupi-TO.

JUSTIFICATIVA

Etimologicamente, a palavra "carreira" origina-se do latim via carraria, estrada para carros. A palavra, quando empregada para o setor público, liga-se tradicionalmente ao conceito de evolução funcional ou progressão funcional de servidores públicos. É este o sentido subjetivo da palavra carreira no direito administrativo brasileiro: o percurso de elevação ou de desenvolvimento do servidor aos graus mais qualificados de sua função pública.

Pontes de Miranda afirma: que ciente deste sentido etimológico da palavra advertia que "não há carreira sem que se caminhe, se avance, ou se possa caminhar ou avançar; mesmo se a pessoa, excepcionalmente, foi

incluída em degrau de alto sem ter subido pelo anteriores" (Comentários da Constituição de 1967, Tomo III, Rio, Ed. Forense, p. 422).

No entanto, carreira\ é também formada de organização de cargos públicos, pois denota o conjunto de cargos de mesma natureza, com o mesmo conjunto de atribuição, que demandam idêntica preparação e formação, estruturado de modo a prever graus ascendentes de responsabilidade e remuneração. É este o sentido institucional ou objetivo de carreira.

Carreira é, portanto, uma unidade hierarquizada de cargos públicos afins. Sem a nota da afinidade, que permite a mobilidade vertical interna, não há carreira, mais sucessão de cargos distinto, o que vedado, pois denota o abandono da ideia de avanço, de progresso na mesma trilha, ínsito no conceito de carreira, que exige um núcleo homogêneo de atribuições e habilitações comuns para não ser deturpado. A superposição de cargos distinto, de forma ascendente, permite o ingresso do agente em cargo sem homogeneidade, isto é, a transformação ou a transmutação da investidura original, o que não se compatibiliza com a exigência de investidura em cargo ou emprego público através de concurso público (art. 37, II, CF).

Ressalte-se que a presença de um núcleo homogêneo de atribuições e habilitações profissionais foi considerada relevante pela própria CF para a 'fixação dos padrões de vencimento e dos demais componentes do sistema remuneratórios", elementos essenciais na estrutura de qualquer carreira. O sistema de remuneração, nos termos da Constituição, deve observar " a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira, os requisitos para a investidura e as peculiaridades dos cargos" (Art. 39, §1, I a III, com redação da EC19). Parece evidente, portanto, que se o sistema remuneratório obrigatoriamente deve considerar a natureza das funções desempenhadas, as peculiaridades e a complexidade das atividades inerentes aos cargos, também a disciplina das carreiras deve fazê-lo, uma vez que é impensável dissociar a hierarquização própria das carreiras da hierarquização das formas de remuneração no setor público.

A vigente Constituição da República prestigiou fortemente o instituto da carreira, especialmente após modificações introduzidas por diversas Emendas Constitucionais. Faz referência ao instituto, entre muitos outros, nos seguintes artigos:

A) **Art. 37, V:** reserva de parte dos cargos em comissão para "servidores de carreira" nos casos, condições e percentuais mínimos previsto em Lei;

B) **Art.37, XXII:** exercício das administrações tributárias da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios por servidores de carreira específicas;

C) **Art. 39, caput:** instituição pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão, no âmbito de sua competência, regime jurídico único e plano de carreira para os servidores da administração pública direta, das autarquias e das fundações pública;

D) **Art. 39, §1º:** fixação de padrões de vencimento segundo a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes de cada carreira.

O que se extrai imediatamente desse rico elenco de referências constitucionais é que os dois sentidos da palavra carreira não devem ser considerados estanques ou independentes. Pois atualmente, carreira não é apenas a possibilidade de progresso do servidor na estrutura de cargos afins ao cargo que titulariza ou uma forma de organização de cargos públicos efetivos semelhantes, em primeiro lugar, é um direito do servidor, por um lado; e uma obrigação para o Poder Público, por outro lado.

Esse direito à evolução funcional deve ser orientar por critérios objetivos, normativos, estruturantes da carreira, não pela escolha pessoal da autoridade. Adilson Dallari afirma que: " A evolução não é mais um favor, e sim um direito, cabendo a cada administração editar as normas que proporcionem seu efetivo exercício. Tais normas deverão dispor, entre outras coisas, dos graus e etapas de evolução. Esta, em alguns casos se fará pela mudança de cargos escalonados em carreira.

O objetivo principal do Plano é estabelecer uma política eficaz para a ascensão profissional dos seus colaboradores, de acordo com suas

aptidões e desempenho, assim como subsidiar o desenvolvimento no Plano de Carreira com vistas a atingir os objetivos do município.

O Plano de Carreira garantirá a progressão funcional que é um termo que está diretamente ligado ao Plano de Carreira no setor público. Em outras palavras o órgão ou empresa pública pode oferecer aos seus servidores e empregados a possibilidade de ter aumentos salariais de acordo com tempo de serviço.

O que se pede são garantias de direito e deveres assim como a regularização de uma categoria que busca a garantia do desenvolvimento do trabalho prestado a sociedade e ao município. Pede-se melhorias trabalhais, garantias e benefícios para o crescimento, e melhorias salariais dentro do cargo alcançado em concurso público. Segue anexo proposta para Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Agentes de Trânsito e Segurança do Município de Gurupi-TO.

É a justificativa.

GABINETE DO VEREADOR JAIR SOUZA, aos 12 dias do mês de março de 2019.

JAIR SOUZA
Vereador - MDB

PROPOSTA DO PROJETO DE LEI.

Lei nº 0000

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração PCCR dos Agentes de Trânsito e Segurança do Município de Gurupi-TO.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Agentes de Trânsito e Segurança da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Infraestrutura, segundo as diretrizes constantes na presente Lei.

§ 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração consiste em um conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e a remuneração dos servidores titulares de cargos integrantes do quadro de Agentes de Trânsito e Segurança, constituindo-se em instrumento de gestão do órgão.

§ 2º A educação, operação, organização e fiscalização de trânsito e segurança no município de Gurupi são áreas de atuação específicas dos Agentes de Trânsito e Segurança.

§ 3º O cargo de Fiscal de Trânsito passa a ser denominado de Agente de Trânsito e Segurança.

Art. 2º Compete aos Agentes de Trânsito e Segurança a responsabilidade pela organização, manutenção, fiscalização, qualidade e segurança no trânsito no município de Gurupi.

Art. 3º O PCCR tem como princípios e diretrizes básicas:

I - investidura no cargo de provimento efetivo, exclusivamente para portadores de curso de graduação superior, condicionada à aprovação mediante concurso público de provas ou provas e títulos e à garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II- Estímulo à oferta contínua de programas de capacitação que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;

I - Organização dos cargos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do município de Gurupi;

II - Avaliação periódica de desempenho funcional, realizada mediante critérios objetivos e com a participação dos Agentes de Trânsito e Segurança;

III - Vencimentos compatíveis com as funções desenvolvidas e com o estabelecimento do sistema de carreira.

IV - Avaliação periódica de desempenho funcional, realizada mediante critérios objetivos e com a participação dos Agentes de Trânsito e Segurança;

V - vencimentos compatíveis com as funções desenvolvidas e com o estabelecimento do sistema de carreira.

CAPÍTULO II
DOS CONCEITOS

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - Carreira: é a trajetória ascendente do servidor dentro do cargo de

provimento efetivo, satisfeitas as exigências temporais e de desempenho a serem verificadas nos termos desta Lei e em regulamento específico;

II - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público, de provas ou de provas e títulos, com atribuições idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

III - Função: conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

IV - Estágio de carreira: posição do servidor na escala hierárquica dos níveis e referências, em decorrência da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo e do tempo de serviço;

V - Nível: indicativo vertical da posição do servidor público na tabela de vencimento-base, disposto no Anexo I desta Lei, representado por algarismos romanos de I a V;

VI - Referência: posição do servidor no nível de vencimento-base em função do tempo de serviço, representada pelas letras de A a G.

CAPÍTULO III
DA ESTRUTURA DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO

Art. 5º O PCCR do quadro de Agentes de Trânsito e Segurança, resultante da aplicação desta Lei, fica estruturado em cargo, carreira, níveis e referências.

Art. 6º O PCCR do quadro de Agentes de Trânsito e Segurança estabelece normas para:

I - Ingresso na carreira;

II - Jornada de trabalho;

III - Formas de desenvolvimento;

IV - Adicional e gratificações;

VI - Remuneração;

VII - enquadramento.

CAPÍTULO IV
DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 7º O ingresso no cargo de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público, de acordo com o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Gurupi, estabelecido pela Lei n° 827, de 21 de dezembro de 1989, respeitando o quantitativo de vagas e a previsão orçamentária.

§ 1º A partir da vigência desta Lei, a escolaridade exigida para o provimento do cargo de Agente de Trânsito e Segurança será de nível superior.

§ 2º A estabilidade dos servidores que ingressarem na carreira de Agente de Trânsito e Segurança será adquirida após completar 36 (trinta e seis) meses do estágio probatório de efetivo exercício no cargo, mediante aprovação no processo de avaliação de desempenho.

Art. 8º O provimento do cargo de Agente de Trânsito e Segurança dar-se-á no padrão do vencimento-base inicial, no primeiro nível do cargo e na primeira referência do nível, conforme Anexo I desta Lei.

Art. 9º A carreira de Agente de Trânsito e Segurança é composta por 5 (cinco) níveis, de I a V, cada um subdividido em 7 (sete) referências, de A a G.

Art. 10. Compete à secretaria responsável pela gestão central de recursos humanos do Município, em conjunto com a Secretaria Municipal de

Infraestrutura, definir as diretrizes de capacitação profissional e integrar o servidor nomeado, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres e formas de desenvolvimento funcional.

Parágrafo único. O treinamento de caráter técnico e operacional é de competência da Secretaria Municipal de Infraestrutura.

CAPÍTULO V
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 11. A carga horária de trabalho dos Agentes de Trânsito e Segurança é de 40 (quarenta) horas semanais, divididas em turnos, conforme escalas definidas pela Secretaria Municipal de Infraestrutura, considerando as necessidades do serviço.

I - regime de plantão de 12 (doze) horas trabalhadas por 36 (trinta e seis) horas de Descanso.;

Parágrafo único. Quando houver serviço extraordinário fora do horário de jornada de trabalho, deverá ser comunicada ao funcionário com antecedência mínima de 24 horas.

CAPÍTULO VI
DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL

Art. 12. O desenvolvimento funcional tem por objetivo permitir ao servidor um melhor aproveitamento do seu potencial e o conseqüente reconhecimento do seu mérito pela Administração, no exercício de cargo efetivo.

Parágrafo único. O desenvolvimento funcional na carreira far-se-á por progressão horizontal e por progressão vertical.

SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art.13. Progressão horizontal é a passagem do servidor efetivo estável da referência onde se encontra para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo nível.

Art. 14. Alcançada a última referência do nível em que se encontra, o deslocamento para a primeira referência do nível seguinte obedecerá ao critério de tempo de serviço e à avaliação de desempenho, atendidas, cumulativamente, as seguintes exigências:

I - ter exercício somente no âmbito do Poder Executivo Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos 12 (doze) meses que antecedem a progressão funcional;

V - não haver sido exonerado do cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período correspondente à avaliação de desempenho;

VI - ter obtido conceito igual ou superior a 70% (setenta por cento) dos pontos na avaliação de desempenho;

VII - ter completado um ano de efetivo exercício na referência em que se encontra, contado após cumprido o estágio probatório.

Art.15. Nos interstícios necessários para a progressão horizontal, descontar-se-á o tempo.

I - das licenças:

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;

b) para desempenho de mandato eletivo;

c) para tratamento de saúde superior a 120 (cento e vinte) dias, exceto quando este tratamento for comprovadamente em decorrência do exercício

da função;

d) para tratar de interesses particulares.

II - do afastamento:

a) para exercício fora do Poder Executivo Municipal.

SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 16. Progressão vertical é a passagem do servidor efetivo estável da referência e nível onde se encontra para a referência inicial do nível seguinte, obedecido ao critério de tempo de serviço, avaliação de desempenho, qualificação funcional e atendidas, cumulativamente, as seguintes exigências:

I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Executivo Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;

III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas por ano, a cada período avaliado;

IV - não ter sofrido punição disciplinar nos 12 (doze) meses que antecedem a progressão funcional;

V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado;

VI - ter obtido conceito igual ou superior a 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho, por ano;

VII - ter completado 5 (cinco) anos de efetivo exercício no nível em que se encontra, contados após o cumprimento do estágio probatório;

VIII - ter concluído 360 (trezentos e sessenta) horas de cursos de qualificação vinculados a sua área de atuação e outros no serviço público em geral, nos últimos 5 (cinco) anos anteriores à data da progressão vertical, cujo total poderá ser alcançado em um ou mais cursos, sendo que cada curso deverá obedecer ao limite mínimo de 40 (quarenta) horas.

Art. 17. Nos interstícios necessários para a progressão vertical, descontar-se-á o tempo:

I - das licenças:

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;

b) para desempenho de mandato eletivo;

c) para tratamento de saúde superior a 120 (cento e vinte dias), exceto quando o tratamento for comprovadamente em decorrência do exercício da função;

d) para tratar de interesses particulares.

II - do afastamento:

a) para exercício fora do Poder Executivo Municipal.

§ 1º As progressões verticais estão limitadas, anualmente, a 20% (vinte por cento) dos servidores avaliados e às disponibilidades orçamentárias e financeiras.

§ 2º Os habilitados no § 1º deste artigo deverão obedecer, seqüencialmente, aos seguintes critérios:

I - antiguidade no cargo;

II - maior média aritmética na avaliação de desempenho; III - menor número de faltas no período avaliado.

SEÇÃO III
DOS CURSOS DE QUALIFICAÇÃO

Art. 18. Os cursos de qualificação funcional devem:

I- ser promovidos ou autorizados pelos órgãos competentes;

II- conter no certificado de conclusão a indicação de horas concluídas;

III- serem oferecidos pelo Departamento Municipal de Trânsito e Segurança;

IV - beneficiar o servidor uma única vez.

CAPÍTULO VII
DO ADICIONAL E GRATIFICAÇÕES SEÇÃO I DO ADICIONAL

Art.19. Aos Agentes de Trânsito e Segurança será concedido, quando no Desempenho das suas funções, adicional de periculosidade.

Parágrafo único. O adicional de que trata o caput deste artigo será de 30% (trinta por cento) sobre o vencimento-base.

SEÇÃO II
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 20. Aos Agentes de Trânsito e Segurança serão concedidas as seguintes gratificações:

I - por Condução de Viaturas;

II - por Titularidade.

III – por Incentivo à Prevenção e Educação no Trânsito.

Art. 21. A gratificação por condução de viaturas, no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o vencimento-base, será concedida aos Agentes de Trânsito e Segurança que estiverem Conduzindo viaturas.

Art. 22. A Gratificação por Titularidade será concedida ao Agente de Trânsito e Segurança, desde que tenha cumprido o estágio probatório e esteja em efetivo exercício de suas funções, que possuam cursos de pós-graduação latu senso ou stricto sensu, reconhecidos pelo MEC e em áreas afins do cargo, nos percentuais de:

I - 15%(quinze por cento), para título de doutor; II -10%(dez por cento),

para título de mestre; III - 5%(cinco por cento), para especialização.

§ 1º Os percentuais de Gratificação por Titularidade constantes nos incisos I, II e III deste artigo não são cumulativos.

§ 2º A Gratificação por Titularidade a ser percebida pelo servidor será incorporada ao provento e, mediante opção firmada por requerimento, fará parte da base de contribuição previdenciária.

Art. 22A. A Gratificação por Incentivo à Prevenção e Educação no Trânsito- GIPET Será atribuída aos ocupantes dos cargos de Agentes de Trânsito e Segurança a título de incentivo aos que atuam na prevenção, educação, operação, organização e Fiscalização de Trânsito, promovendo permanente ação preventiva e educativa, conforme orientação do Departamento Municipal de Trânsito e Segurança, através da Secretaria de Infraestrutura e normas emanadas do Código de Trânsito Brasileiro.

Parágrafo único. A Gratificação por Incentivo à Prevenção e Educação no Trânsito - GIPET será concedida no percentual de 50% (cinqüenta por cento) sobre o vencimento- base.

22-B. O servidor não fará jus a percepção da gratificação prevista no inciso III do art. 20 desta Lei, quando:

I - obter mais de 3 (três) faltas injustificadas no mês;

II - sofrer sanção disciplinar de suspensão;

III - for remanejado das funções de seu cargo;

a) das licenças

1- por motivo de doença em pessoa da família, no período superior 30 (trinta) dias;

2- para o serviço militar;

3- para atividade política;

4- para tratar de interesses particulares.

b)dos afastamentos:

1- para servir a outro órgão ou entidade;

2- para o exercício de mandato eletivo.

§ 1º Na eventualidade do inciso I, o servidor não fará jus à Gratificação do mês, nas demais hipóteses, nos meses em que perdurar a situação.

§ 2º A Gratificação por Incentivo à Prevenção e Educação no Trânsito não se incorpora ao vencimento-base do servidor para nenhum efeito, bem como para cálculo de qualquer vantagem pecuniária, exceto adicional de férias e gratificação natalina.

CAPÍTULO VIII
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO FUNCIONAL

Art. 23. A avaliação de desempenho é o instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo servidor no exercício das suas funções, anualmente, em conformidade com o disposto em regulamento específico.

Parágrafo único. O regulamento a que se refere o caput deste artigo deverá contemplar.

I - divulgação prévia dos objetos e fatores de avaliação;

II- conhecimento formal do resultado da sua avaliação;

III- pontuação ou desempenho mínimo necessário à progressão;

IV - utilização de critérios e fatores de avaliação objetivos.

CAPÍTULO IX DA REMUNERAÇÃO

Art. 24. O sistema de remuneração dos servidores abrangidos por este PCCR terá a seguinte composição:

I - vencimento-base;

II adicional e gratificações.

Art. 25. O vencimento-base corresponde ao nível e referência em que se encontra o servidor, constante no Anexo I desta Lei, excluídas quaisquer outras vantagens.

Art. 26. A base salarial, com os respectivos níveis de vencimentos do cargo, é estruturada na forma do Anexo I desta Lei e compõe de cargo, carreira, níveis e referências.

CAPÍTULO X
CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 27. Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em Lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

Art. 28. As funções gratificadas, instituídas por leis próprias, são privativas de servidores públicos efetivos do Município, cuja designação compete ao Chefe do Poder Executivo.

Art. 29. A chefia da Divisão Operacional de Trânsito e Segurança será exercida por um Agente de Trânsito e Segurança.

CAPÍTULO XI
DO ENQUADRAMENTO

Art. 30. A secretaria gestora central dos recursos humanos providenciará o enquadramento dos servidores efetivos ocupantes dos cargos de denominação idêntica ou correlata em conformidade com o Anexo I desta Lei, observada sua atual posição na tabela de vencimento.

Art. 31. O servidor que não possuir a escolaridade exigida para o exercício do cargo e já estiver, na data da vigência desta Lei, enquadrado em cargo ou função correlata, fica dispensado do pré-requisito de escolaridade.

CAPÍTULO XII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Os certificados que tenham sido utilizados para ingresso no cargo, Progressão Vertical, Gratificação por Titularidade ou Gratificação por Condução de Viaturas não poderão ser utilizados para auferir qualquer outro benefício, devendo beneficiar uma única vez o servidor durante a sua vida funcional.

Art. 33. Os adicionais e gratificações previstos deverão compor a remuneração do Agente de Trânsito e Segurança a partir da homologação e publicação desta Lei.

Art. 34. As despesas decorrentes da implantação do PCCR de que trata esta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias do órgão.

Art. 35. Fica estabelecido o dia 1º de janeiro como data base da categoria.

Art. 36. Esta Lei entra em vigor no dia 1º de janeiro de 2019. Gurupi, aos 00 dias do mês de novembro de 2018.

Laurez Moreira
Prefeito de Gurupi

ANEXO I À LEI Nº 000

TABELA DE VENCIMENTOS-BASE DOS AGENTES DE TRÂNSITO E TRANSPORTES

CARGO		REFERÊNCIAS						
	NÍVEIS	A	B	C	D	E	F	G
AGENTE DE TRÂNSITO E SEGURANÇA	I	1.913,41	1.970,81	2.029,94	2.090,83	2.153,55	2.218,17	2.284,71
	II	2.296,10	2.364,98	2.435,92	2.509,00	2.584,28	2.661,78	2.741,65
	III	2.755,32	2.837,98	2.923,12	3.010,81	3.101,14	3.194,17	3.289,99
	IV	3.306,38	3.405,57	3.507,74	3.612,97	3.721,36	3.833,00	3.947,99
	V	3.967,66	4.086,69	4.209,29	4.335,57	4.465,64	4.599,61	4.737,60

ANEXO II À LEI Nº 1749, DE 22 DE NOVEMBRO DE 2010.

ESTRUTURA E COMPOSIÇÃO DA CARREIRA DOS AGENTES DE TRÂNSITO E TRANSPORTES

CARGO	SALÁRIO BASE	FUNÇÃO	NÍVEIS	REFERÊNCIA	QUALIFICAÇÃO PARA INGRESSO	QUANTITATIVO DE CARGOS
AGENTE DE TRÂNSITO E TRANSPORTES	1.913,41	EDUCAÇÃO, ORGANIZAÇÃO, MANUTENÇÃO/ OPERAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E SEGURANÇA NO TRÂNSITO	I a V	A a G	Nível superior completo	20