



LEI Nº 4.356, DE 3 DE JULHO DE 2009

(Autoria do Projeto: Tribunal de Contas do Distrito Federal)

Institui o Plano de Carreira, Cargos e Remunerações dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Contas do Distrito Federal e dá outras providências.

O VICE-GOVERNADOR DO DISTRITO FEDERAL, no exercício do cargo de Governador do Distrito Federal,

Faço saber que a Câmara Legislativa do Distrito Federal decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 1º Fica instituído o Plano de Carreira, Cargos e Remunerações do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares do Tribunal de Contas do Distrito Federal – PCCR.

**Seção I
Das Diretrizes**

Art. 2º O PCCR instituído por esta Lei está fundamentado em um processo de reestruturação de carreira, cargos, vencimentos e política de remuneração, com ênfase nas seguintes diretrizes:

I – vinculação das atividades a serem exercidas nas diversas áreas de atuação aos objetivos e às diretrizes estratégicas, processos de trabalho e competências das unidades organizacionais e, por consequência, aos objetivos estratégicos do Tribunal de Contas do Distrito Federal – TCDF;

II – foco na modernização da carreira e dos cargos e no necessário equilíbrio interno e externo dos vencimentos com aqueles praticados por outros órgãos estratégicos e carreiras congêneres;

III – crescimento na carreira em decorrência do mérito, do desempenho e do tempo de serviço, bem como do atendimento a requisitos de capacitação e de aquisição de novas competências e habilidades;

IV – utilização da gestão por competências como instrumento de desenvolvimento organizacional, profissional e pessoal dos servidores, tendo como horizonte a missão, a visão e os objetivos estratégicos do TCDF e as legítimas necessidades de desenvolvimento funcional dos servidores;

V – ingresso nos cargos de provimento efetivo da Carreira de Controle Externo mediante a aprovação e a classificação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos;

VI – nomeação para cargos em comissão e designação para funções de confiança da estrutura administrativa de acordo com critérios e requisitos de competência e habilidades previamente estabelecidos, em observância aos princípios da transparência e da eficiência.



Seção II Dos Conceitos

Art. 3º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – Adicional de Qualificação – AQ: forma de remuneração vinculada à aquisição de conhecimentos e habilidades do servidor em cursos de capacitação e de educação de curta, média e longa duração, em consonância com as matrizes de competências, as necessidades do serviço e os objetivos estratégicos do TCDF;

II – treinamento e desenvolvimento: conjunto de ações pedagógico-funcionais vinculadas ao planejamento e às competências essenciais do TCDF, com o objetivo de apoiar o servidor na responsabilidade compartilhada do seu desenvolvimento integral, até os mais altos níveis de educação formal, e auxiliar no desenvolvimento de competências que agreguem valor à sua carreira e à instituição;

III – carreira: conjunto de cargos da mesma natureza vinculados a um mesmo contexto organizacional, escalonados segundo níveis de complexidade e graus de responsabilidade, estruturados de modo a possibilitar o desenvolvimento profissional e pessoal do servidor;

IV – classe: componente da estrutura da carreira e da tabela de vencimentos, correspondente a um conjunto de padrões de vencimentos;

V – padrão de vencimento: nomenclatura alfanumérica que representa o valor, em moeda corrente, do vencimento básico da tabela remuneratória;

VI – vencimento básico: retribuição pecuniária fixada em parcela única, devida ao servidor pelo exercício de cargo de provimento efetivo;

VII – remuneração: retribuição pecuniária decorrente do somatório do vencimento básico do cargo efetivo, acrescido de todas as gratificações e vantagens permanentes e transitórias estabelecidas em lei, paga mensalmente em moeda corrente ao servidor;

VIII – descrição e especificação de cargos: registro das atribuições e dos conteúdos funcionais que dão substância jurídica aos cargos e funções e dos requisitos essenciais para o respectivo provimento;

IX – gestão do desempenho: processo de governança organizacional que, por intermédio de técnicas de planejamento, acompanhamento e avaliação sistemáticos, permite a revisão de estratégias, processos de trabalho e práticas de recursos humanos, visando à correção de desvios e o contínuo aprimoramento da atuação dos servidores com vistas ao alcance dos objetivos institucionais;

X – desenvolvimento: crescimento profissional e pessoal do servidor, caracterizado pela aquisição de novos conhecimentos, habilidades e atitudes e o conseqüente aprimoramento do seu desempenho funcional, com foco na aquisição contínua de competências individuais e de equipe alinhadas às prioridades da instituição, às competências essenciais do TCDF e às estratégias do controle externo;

XI – função: conjunto de atribuições de natureza, complexidade e responsabilidade homogêneas inerentes a um cargo de provimento efetivo;



XII – gestão por competência: metodologia de gestão que coordena a aquisição e o desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, com vistas ao cumprimento dos objetivos estratégicos da organização, mediante procedimentos e ações articuladas que possibilitam o alinhamento dos recursos humanos e a efetiva integração deles, sob o foco das competências essenciais da instituição;

XIII – Plano de Carreira, Cargos e Remunerações – PCCR: instrumento administrativo inerente à gestão de pessoas, que contempla diretrizes e princípios, conceitos essenciais, estruturas de cargos, carreira e componentes da remuneração, essencial à operacionalização da política de remuneração;

XIV – progressão funcional: mudança do servidor de um padrão para o imediatamente superior, na mesma classe do cargo que ocupa, mediante critérios previamente estabelecidos;

XV – promoção: mudança do servidor do último padrão de uma classe salarial para o primeiro padrão da classe subsequente, dentro do mesmo cargo.

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 4º A estrutura do quadro de pessoal do TCDF prevista neste PCCR é composta pelos cargos de provimento efetivo, organizados na Carreira de Controle Externo, pelos cargos em comissão e pelas funções de confiança.

Seção I Da Carreira de Controle Externo

Art. 5º A Carreira de Controle Externo compreende os cargos de provimento efetivo do TCDF, a estrutura de vencimentos e a política de remuneração cometida aos servidores.

Parágrafo único. A Carreira prevista no *caput* organiza os cargos de provimento efetivo, com base em atribuições essenciais específicas, incluindo requisitos de escolaridade e de qualificações profissionais correlatos, pautados pelos objetivos institucionais, competências e necessidades organizacionais do TCDF.

Art. 6º A Carreira de Controle Externo, observadas as características mencionadas no parágrafo único do artigo anterior, é desdobrada nas áreas de Finanças e Controle Externo e de Administração Pública, compostas pelos seguintes cargos efetivos:

I – Finanças e Controle Externo:

a) Auditor de Controle Externo, com escolaridade correspondente ao ensino superior completo;

b) Técnico de Controle Externo, com escolaridade correspondente ao ensino médio completo;

II – Administração Pública:

a) Analista de Administração Pública, com escolaridade correspondente ao ensino superior completo;



b) Técnico de Administração Pública, com escolaridade correspondente ao ensino médio completo;

c) Auxiliar de Administração Pública, com escolaridade correspondente ao ensino fundamental.

§ 1º As descrições das atribuições e os requisitos essenciais dos cargos de provimento efetivo, mencionados nos incisos I e II deste artigo, serão fixados mediante ato próprio do TCDF, podendo ser especificados por especialidade profissional, de acordo com a necessidade da Administração.

§ 2º O quadro de lotação setorial dos servidores efetivos será definido por ato do Tribunal, observados os limites quantitativos estabelecidos em leis específicas.

§ 3º Os cargos efetivos de nível superior de Analista de Administração Pública, os cargos de nível médio de Técnico de Finanças e Controle Externo e de Técnico de Administração Pública e os cargos de nível fundamental de Auxiliar de Administração Pública vagos ou que vierem a vagar, poderão ser revertidos para outras áreas ou transformados em outros cargos da carreira, mediante Resolução do Tribunal, desde que não acarrete aumento de despesa.

§ 4º O tempo de serviço prestado nos cargos das áreas de Finanças e Controle Externo e de Administração Pública será contado, para fins de aposentadoria, na Carreira a que se refere o *caput*.

Art. 7º Os cargos da Carreira de Controle Externo são caracterizados como típicos de Estado.

Seção II Dos Cargos em Comissão

Art. 8º Os cargos comissionados da estrutura dos Serviços Auxiliares do TCDF, a serem providos mediante critérios estabelecidos na legislação pertinente, compreendem as atividades de direção, chefia e assessoramento.

Parágrafo único. Os cargos comissionados classificam-se em:

I – Cargos de Natureza Especial – CNE;

II – Cargos em Comissão Gerenciais e de Assessoramento – CCG e CCA.

Seção III Das Funções de Confiança

Art. 9º As funções de confiança, destinadas a servidor detentor de vínculo efetivo, serão providas mediante critérios de competências e habilidades estabelecidos pela Administração.

Parágrafo único. As descrições das atribuições e os requisitos de provimento das funções de confiança a que se refere este artigo serão fixados mediante ato próprio do TCDF, podendo ser alterados de acordo com a necessidade do serviço.

CAPÍTULO III DA ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO



Art. 10. A estrutura de remuneração do PCCR dos Serviços Auxiliares do TCDF é composta pela:

- I – remuneração dos cargos de provimento efetivo;
- II – remuneração dos cargos em comissão, formada pelas parcelas de vencimento básico e representação mensal;
- III – gratificação recebida em decorrência do exercício de funções de confiança.

Parágrafo único. A remuneração dos cargos da Carreira de Controle Externo não exclui o direito à percepção da retribuição pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento.

Art. 11. A remuneração dos cargos de provimento efetivo da Carreira de Controle Externo é formada pelas seguintes parcelas:

- I – vencimento básico;
- II – Gratificação de Atividade da Carreira de Controle Externo – GACE;
- III – Adicional de Qualificação – AQ;
- IV – vantagens pessoais nominalmente identificadas;
- V – vantagens pessoais, gratificações e adicionais estabelecidos em lei.

§ 1º As tabelas de vencimento básico dos cargos de provimento efetivo são estruturadas em três classes, contendo cada uma delas seis padrões, e integram o escalonamento de vencimentos constante no Anexo I desta Lei.

§ 2º A tabela de remuneração dos cargos comissionados é a constante no Anexo II, item I, desta Lei.

Art. 12. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do TCDF ou requisitados de órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, nomeados para o exercício de cargo comissionado da estrutura dos Serviços Auxiliares, e que optarem pelos vencimentos do cargo efetivo farão jus, adicionalmente, a 55% (cinquenta e cinco por cento) do vencimento e ao valor integral da representação mensal do cargo em comissão.

Art. 13. São asseguradas aos integrantes da Carreira de Controle Externo do TCDF as revisões gerais anuais previstas no art. 37, X, da Constituição Federal.

Art. 14. A data-base dos servidores ocupantes de cargos da estrutura dos Serviços Auxiliares do TCDF fica fixada em 1º de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO IV DO PROVIMENTO E DA LOTAÇÃO E MOVIMENTAÇÃO

Seção I Do Provimento dos Cargos Efetivos



Art. 15. O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á exclusivamente mediante aprovação e classificação em concurso público de provas ou de provas e títulos, no padrão inicial da classe A do respectivo cargo.

Art. 16. São requisitos para ingresso nos cargos de provimento efetivo a escolaridade, a formação específica, quando for o caso, e outras exigências legais especificadas em editais de concursos.

Seção II

Do Provimento dos Cargos em Comissão

Art. 17. Os cargos em comissão da estrutura dos Serviços Auxiliares do TCDF serão providos na forma da lei, mediante requisitos e critérios estabelecidos em ato próprio do Tribunal.

Seção III

Da Lotação e Movimentação de Pessoal

Art. 18. O servidor, ao entrar em exercício, será investido em cargo de provimento efetivo previsto no quadro de pessoal do TCDF e sua lotação poderá ser alterada conforme as seguintes alternativas:

I – remanejamento, que consiste na transferência da lotação do servidor, sem alteração no quadro setorial de lotação, efetuando-se a movimentação para vaga existente na unidade organizacional requisitante;

II – lotação provisória, que consiste no exercício, em caráter transitório, de um servidor em unidade organizacional distinta de sua lotação de origem, sem que haja o respectivo cargo vago na unidade organizacional de destino;

III – transferência, que consiste na movimentação de cargo de provimento efetivo, da unidade original para a unidade organizacional de destino.

Parágrafo único. O TCDF expedirá ato regulamentando o remanejamento, a lotação provisória e a transferência.

Art. 19. Ficam estabelecidos os seguintes critérios para a cessão de servidores efetivos:

I – a cessão para a Administração Pública direta, indireta ou fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, ocorrerá preferencialmente com ônus para o órgão cessionário, observadas as exceções previstas em lei;

II – o servidor somente será cedido para ocupar cargo em comissão ou para o desempenho de atividade técnico-especializada, comprovadamente inerente às respectivas competências e atribuições e que seja de relevante interesse público;

III – a cessão depende de autorização do Presidente do TCDF;

IV – a cessão fica submetida à renovação anual, observada a legislação vigente.

CAPÍTULO V

DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL



Art. 20. O desenvolvimento funcional tem por objetivo o aprimoramento do servidor e o reconhecimento do seu mérito, por parte da Administração, no exercício de cargo de provimento efetivo, cargo em comissão ou função de confiança, e será pautado por critérios e procedimentos que conciliem a aquisição de novos conhecimentos e habilidades com o desempenho individual e de equipe, tendo em vista as competências institucionais e os objetivos estratégicos do TCDF.

Art. 21. O desenvolvimento funcional do servidor efetivo na Carreira de Controle Externo se fará por:

- I – progressão por tempo de serviço;
- II – progressão por mérito;
- III – promoção.

§ 1º Após três anos de efetivo exercício, o servidor aprovado em estágio probatório fará jus à progressão de três padrões.

§ 2º A partir da progressão a que se refere o parágrafo anterior, a progressão do servidor na carreira será feita a cada doze meses, alternadamente, por tempo de serviço e por mérito.

§ 3º O interstício para os efeitos desta Lei será computado em períodos corridos de doze meses de efetivo exercício, incluídas as ocorrências previstas nos arts. 97 e 102, ambos da Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990, recepcionada pela Lei distrital nº 211, de 19 de dezembro 1991.

§ 4º Consideram-se períodos corridos, para os efeitos desta Lei, aqueles contados de data a data, sem qualquer dedução na contagem.

§ 5º Será interrompida a contagem do interstício para progressão do servidor que incorrer em qualquer das hipóteses previstas no art. 88, I e II, *a a d*, da Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990.

§ 6º A contagem do interstício será restabelecida, com os efeitos daí decorrentes, a partir da data do afastamento do servidor para o cumprimento de suspensão disciplinar ou preventiva:

- I – quando ficar apurada a improcedência da penalidade aplicada;
- II – quando não resultar em pena mais grave que a de advertência.

§ 7º A progressão a que fizer jus o servidor que vier a se aposentar ou a falecer antes da publicação do respectivo ato será concedida, para todos os efeitos legais.

Seção I **Da Progressão por Mérito**

Art. 22. A progressão por mérito se dará em decorrência de resultados obtidos no processo de gestão de desempenho, a ser regulamentado mediante ato específico do Tribunal, observados os princípios estabelecidos nesta Lei.



§ 1º Será comunicado ao servidor o resultado da apuração do mérito, contra o qual caberá recurso, na forma a ser estabelecida no ato regulamentador.

§ 2º Os efeitos financeiros da progressão por mérito são devidos a partir da data em que o servidor fizer jus à progressão.

§ 3º Enquanto não for aplicada a progressão por mérito, o servidor fará jus à progressão por tempo de serviço a cada doze meses.

Seção II **Da Gestão de Desempenho**

Art. 23. A gestão de desempenho constitui instrumento gerencial contínuo, essencial à política de gestão de pessoas do TCDF.

Art. 24. A gestão de desempenho tem por objetivos:

I – levantar informações com vistas a decisões sobre capacitação e educação continuada, remanejamento e reaproveitamento funcional, planejamento de atividades setoriais e identificação de recursos organizacionais e do suporte necessário ao bom desempenho;

II – propiciar a melhoria das relações de trabalho entre chefia e servidor, prevendo mecanismos de interação e orientação entre avaliadores e avaliados, que busquem identificar e superar as dificuldades que afetam o desempenho desejado;

III – permitir acompanhar, de forma segura e objetiva, o desempenho individual e de equipes, tendo como alvo principal as situações de atendimento ou superação do desempenho esperado;

IV – ajustar o desempenho das atribuições do servidor às necessidades da respectiva unidade de lotação;

V – identificar e corrigir deficiências no processo seletivo;

VI – subsidiar outros processos de gestão de pessoas;

VII – acompanhar o desempenho do servidor com vistas à progressão por mérito.

§ 1º O sistema a que se refere este artigo será objeto de permanente avaliação e acompanhamento, visando-se ao seu aperfeiçoamento, ajuste e adequação à realidade e aos objetivos e metas estipulados no planejamento estratégico do TCDF.

§ 2º A sistemática de gestão de desempenho dos servidores do TCDF será elaborada pela unidade de recursos humanos, com a efetiva participação do segmento gerencial e de representantes do corpo técnico mediante instituições representativas dos servidores, e será encaminhada para aprovação pelo Tribunal.

CAPÍTULO VI **DA CAPACITAÇÃO E DA EDUCAÇÃO CONTINUADA**

Art. 25. A capacitação e a educação continuada visam à qualificação e ao desenvolvimento dos servidores do quadro de pessoal do TCDF, constituindo-se em



elemento primordial para o alcance dos objetivos estratégicos, a consecução da eficiência nos trabalhos desenvolvidos e eficácia dos resultados obtidos pela organização.

Art. 26. Capacitação e educação são o conjunto de ações pedagógicas que objetivam incentivar e assistir o crescimento profissional dos servidores, desenvolvendo suas competências profissionais e pessoais.

Art. 27. As ações de capacitação e educação terão por parâmetro precípuo promover o alinhamento do perfil individual dos servidores aos processos de trabalho e às atividades técnicas e administrativas realizadas pelo TCDF.

Art. 28. As normas reguladoras dos cursos e das atividades pertinentes à capacitação e educação serão estabelecidas pelo Tribunal em ato próprio.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Seção I

Do Enquadramento e da Opção dos Servidores Efetivos Ativos, Inativos e dos Pensionistas no PCCR

Art. 29. Os atuais servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares do TCDF serão enquadrados no PCCR a partir de 1º de novembro de 2009, de acordo com a correspondência de padrões estabelecida na tabela do Anexo I desta Lei.

Art. 30. O enquadramento dos servidores aposentados e dos pensionistas em padrão constante da tabela do Anexo I se dará em conformidade com o disposto no artigo anterior.

Art. 31. O servidor poderá deixar de ser incluído no PCCR a que se refere esta Lei, mediante opção a ser formalizada até sessenta dias após a publicação desta Lei.

§ 1º Os servidores que manifestarem a opção prevista neste artigo passarão a integrar quadro suplementar, cujos cargos serão extintos, à medida que ficarem vagos, ficando resguardadas as situações constituídas até a data de publicação desta Lei.

§ 2º O disposto neste artigo aplica-se também, no que couber, aos servidores inativos e aos pensionistas.

Art. 32. Os adicionais e vantagens previstos nesta Lei estendem-se aos servidores inativos e aos pensionistas do TCDF, independentemente de requerimento, respeitadas as restrições impostas pela Lei Complementar distrital nº 769, de 30 de junho de 2008.

Parágrafo único. Em caso de extinção do cargo em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão, fica assegurada ao servidor ou pensionista a retribuição fixada para o nível hierarquicamente equivalente, vedado o decesso remuneratório.

Seção II



Das Disposições Finais

Art. 33. O Tribunal fixará, por ato próprio, a jornada normal de trabalho dos cargos efetivos de que trata esta Lei, respeitada a duração máxima do trabalho de 40 (quarenta) horas e mínima de 30 (trinta) horas semanais, ressalvados os casos especificados em legislação própria.

Art. 34. O Adicional de Qualificação – AQ será concedido aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, em decorrência da aquisição de conhecimentos e habilidades em cursos do plano anual de capacitação do Tribunal e em cursos de educação continuada de curta, média e longa duração, que guardem consonância com as competências institucionais e com as atribuições exercidas pelo servidor, na forma do regulamento a ser estabelecido em ato normativo interno.

§ 1º Para efeito do disposto no *caput*, consideram-se educação continuada os cursos de graduação, pós-graduação em nível de especialização, mestrado e doutorado, ministrados por instituições de ensino reconhecidas pelo Ministério da Educação, na forma da legislação vigente.

§ 2º O AQ será calculado, cumulativamente, até o limite de 15% (quinze por cento) do vencimento básico do servidor, com base nos percentuais e títulos constantes no Anexo III desta Lei.

§ 3º O AQ será devido a partir da solicitação do servidor.

§ 4º A Administração terá prazo de até noventa dias para se manifestar sobre a solicitação do servidor.

§ 5º No caso de servidor inativo, serão considerados os títulos obtidos até a data de sua inatividade.

§ 6º Aplica-se às pensões o disposto neste artigo.

Art. 35. A gratificação prevista no art. 11, II, desta Lei, a ser percebida no percentual inicial de 3% (três por cento), será implementada até o limite de 30% (trinta por cento) do vencimento básico, mediante ato do Tribunal, respeitados os limites e as condições impostas pela Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 36. A gratificação prevista nos arts. 2º e 3º da Lei distrital nº 3.166, de 4 de julho de 2003, passa a ser calculada sobre o padrão de vencimento em que o servidor estiver posicionado, não podendo ser inferior ao valor percebido, a esse título, antes do ingresso no PCCR.

Art. 37. A declaração falsa ou o uso indevido dos benefícios previstos na presente Lei constitui falta grave, passível de punição, observado o disposto na Lei nº 8.112, de 11 dezembro de 1990, recepcionada pela Lei distrital nº 211, de 19 de dezembro de 1991.

Art. 38. A estrutura operacional dos Serviços Auxiliares do TCDF, no tocante às funções de direção, chefia e assessoramento, passa a ser composta, além dos cargos em comissão, por cargos de natureza especial e funções de confiança.

§ 1º As funções de confiança, escalonadas na forma do Anexo II, item II, serão implantadas por ato próprio do Tribunal, sem qualquer acréscimo de despesa,



mediante a extinção proporcional dos Encargos de Representação de Gabinete atualmente existentes.

§ 2º O Cargo em Comissão nível CC-7 da estrutura do Quadro de Pessoal dos Serviços Auxiliares do TCDF, mantidos seus atuais ocupantes, é transformado em Cargo de Natureza Especial, com remuneração composta de vencimento e representação mensal, conforme disposto no Anexo II, item III, desta Lei.

§ 3º O TCDF poderá, mediante ato próprio, dispor sobre a transformação dos cargos e funções a que se refere o *caput*, desde que não importe em qualquer acréscimo na despesa.

Art. 39. Fica absorvido na remuneração dos cargos efetivos decorrentes desta Lei, dos cargos em comissão e dos encargos de gabinete o percentual relativo ao reajuste de 11,98% (onze inteiros e noventa e oito centésimos por cento), bem como quaisquer outros percentuais, diferenças salariais, resíduos ou reajustes individualmente percebidos em decorrência de decisão judicial ou administrativa, cessando a sua percepção a partir da publicação desta Lei.

Art. 40. Nenhuma redução de remuneração poderá resultar da aplicação do disposto nesta Lei, assegurando-se a percepção de eventual diferença a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, sujeita apenas às correções decorrentes da aplicação dos índices de revisão geral de remuneração dos servidores públicos.

Art. 41. A implementação das disposições previstas nesta Lei ficará condicionada, em qualquer caso, à disponibilidade orçamentária e financeira, não podendo ultrapassar o valor correspondente a 43,3% (quarenta e três inteiros e três décimos por cento) do limite de gastos total com pessoal fixado para o Poder Legislativo do Distrito Federal, nos termos do art. 20, II, a, da Lei Complementar federal nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 42. As despesas decorrentes desta Lei correrão à conta de dotações consignadas no orçamento do TCDF.

Art. 43. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 44. Revogam-se as disposições em contrário.

Brasília, 3 de julho de 2009
121º da República e 50º de Brasília

PAULO OCTÁVIO ALVES PEREIRA

Este texto não substitui o publicado no *Diário Oficial do Distrito Federal*, de 6/7/2009.

ANEXO I
I - TABELA REMUNERATÓRIA DOS CARGOS EFETIVOS
Escalonamento de Vencimentos (art. 11, § 1º, e art. 29)

Padrão atual	Classe	Padrão	Vencimento	Padrão atual	Classe	Padrão	Vencimento
	A	1	R\$ 2.223,08		A	27	R\$ 4.412,70
		2	R\$ 2.278,66			28	R\$ 4.589,20



3MIC / 3AIB		3	R\$ 2.335,62	M3I / 3MIA		29	R\$ 4.703,93
3MIIC / 3AIIB		4	R\$ 2.394,01	M3II / 3MIIA		30	R\$ 4.821,53
3MIIC / 3AIIB		5	R\$ 2.453,86	M3III / 3MIIIA		31	R\$ 4.942,07
3MIVC / 3AIVB		6	R\$ 2.515,21	M3IV / 3MIVA		32	R\$ 5.065,62
3MVC / 3AVB	B	7	R\$ 2.615,82	M3V / 3MVA	B	33	R\$ 5.192,26
2MIC / 2AIB		8	R\$ 2.681,21	M2I / 2MIA		34	R\$ 5.399,95
2MIIC / 2AIIB		9	R\$ 2.748,25	M2II / 2MIIA		35	R\$ 5.534,95
2MIIC / 2AIIB		10	R\$ 2.816,95	M2III / 2MIIIA		36	R\$ 5.673,33
2MIVC / 2AIVB		11	R\$ 2.887,38	M2IV / 2MIVA		37	R\$ 5.815,16
1MIC / 1AIB		12	R\$ 2.959,56	M1I / 1MIA		38	R\$ 5.960,54
1MIIC / 1AIIB	Especial	13	R\$ 3.077,94	M1II / 1MIIA	Especial	39	R\$ 6.109,55
1MIIC / 1AIIB		14	R\$ 3.154,89	M1III / 1MIIIA		40	R\$ 6.262,29
1MIVC / 1AIVB		15	R\$ 3.233,76	M1IV / 1MIVA		41	R\$ 6.418,85
EMIC / EMAIB		16	R\$ 3.314,61	MEI / EMIA		42	R\$ 6.579,32
EMIC / EMAIB		17	R\$ 3.397,47	MEII / EMIIA		43	R\$ 6.842,49
EMIIC / EAIIB		18	R\$ 3.482,41	MEIII / EMIIIA		44	R\$ 7.013,55
Padrão atual	Classe	Padrão	Vencimento	Padrão atual	Classe	Padrão	Vencimento
	A	8	R\$ 2.681,21		A	46	R\$ 7.368,62
		9	R\$ 2.748,25			47	R\$ 7.552,83
3MIB / 3AIA		10	R\$ 2.816,95	3SI / S3I		48	R\$ 7.741,65
3MIIB / 3AIIA		11	R\$ 2.887,38	3SII / S3II		49	R\$ 8.051,32
3MIIB / 3AIIA		12	R\$ 2.959,56	3SIII / S3III		50	R\$ 8.252,60
3MIVB / 3AIVA		13	R\$ 3.077,94	3SIV / S3IV		51	R\$ 8.458,92
3MVB / 3AVA	B	14	R\$ 3.154,89	3SV / S3V	B	52	R\$ 8.670,39
2MIB / 2AIA		15	R\$ 3.233,76	2SI / S2I		53	R\$ 8.887,15
2MIIB / 2AIIA		16	R\$ 3.314,61	2SII / S2II		54	R\$ 9.109,33
2MIIB / 2AIIA		17	R\$ 3.397,47	2SIII / S2III		55	R\$ 9.337,06
2MIVB / 2AIVA		18	R\$ 3.482,41	2SIV / S2IV		56	R\$ 9.570,49
1MIB / 1AIA		19	R\$ 3.621,71	1SI / S1I		57	R\$ 9.809,75
1MIIB / 1AIIA	Especial	20	R\$ 3.712,25	1SII / S1II	Especial	58	R\$ 10.202,14
1MIIB / 1AIIA		21	R\$ 3.805,05	1SIII / S1III		59	R\$ 10.457,19
1MIVB / 1AIVA		22	R\$ 3.900,18	1SIV / S1IV		60	R\$ 10.718,62
EMIB / EAIA		23	R\$ 3.997,68	ESI / SEI		61	R\$ 10.986,59
EMIB / EAIA		24	R\$ 4.097,63	ESII / SEII		62	R\$ 11.261,25
EMIIB / EAIIA		25	R\$ 4.200,07	ESIII / SEIII		63	R\$ 11.542,78

ANEXO II
I - TABELA REMUNERATÓRIA DOS CARGOS COMISSIONADOS
(art. 11, § 2º)



CARGOS EM COMISSÃO			
SÍMBOLO CCG-CCA	VENCIMENTO BÁSICO	REP. MENSAL	REMUNERAÇÃO
CC-6	2.759,32	7.422,66	10.181,98
CC-5	2.163,30	6.084,11	8.247,41
CC-4	1.951,42	5.471,25	7.422,67
CC-3	1.474,83	4.537,52	6.012,35
CC-2	1.330,59	4.080,53	5.411,12
CC-1	1.057,62	3.325,39	4.383,01
ENCARGOS DE GABINETE			
ENCARGO	SÍMBOLO	REMUNERAÇÃO	
ASSESSOR - EG	TC-GG-AR	R\$ 3.024,51	
ASSISTENTE	TC-GG-NA	R\$ 2.395,19	
AUXILIAR	TC-GG-AU	R\$ 2.119,70	

II - Funções de Confiança – FC (art. 38, § 1º)

FC – 01	R\$ 1.291,40
FC – 02	R\$ 1.771,47
FC – 03	R\$ 2.430,00
FC – 04	R\$ 3.014,00

III – Cargo de Natureza Especial – CNE (art. 38, § 2º)

Cargo ou Função	Remuneração	
	Vencimento	Representação Mensal
CNE	R\$ 3.431,35	R\$ 9.319,85

ANEXO III ADICIONAL DE QUALIFICAÇÃO

Adicional de Qualificação – AQ. Percentuais e Títulos (art. 34, § 2º)	
15% (quinze por cento)	Título de doutorado
13% (treze por cento)	Título de Mestre (<i>stricto sensu</i>), que guarde direta correlação com as atribuições
12% (doze por cento)	Título de Mestre (<i>stricto sensu</i>) sem direta correlação com as atribuições
5% (cinco por cento)	Mais de um certificado de Pós-Graduação/Especialização <i>lato sensu</i> que guarde direta correlação com as atribuições (por título, excetuado o primeiro)
7% (sete por cento)	Certificado de Pós-Graduação/Especialização <i>lato sensu</i> , que guarde direta correlação com as atribuições
3% (três por cento)	Mais de um Certificado de Pós-Graduação/Especialização <i>lato sensu</i> (por título, excetuado o primeiro)



5% (cinco por cento)	Certificado de Pós-Graduação/Especialização <i>lato sensu</i>
3% (três por cento)	Mais de um Diploma de Curso Superior, para os ocupantes de cargo deste nível (por título, excetuado o que serviu de requisito para ingresso no cargo)
3% (três por cento)	Mais de um Diploma de Curso Superior (por título, excetuado o primeiro), para os ocupantes de cargo de nível médio ou básico
5% (cinco por cento)	Diploma de Curso Superior, para os ocupantes de cargos de nível médio ou básico
5% (cinco por cento)	Certificado de conclusão de Ensino Médio ou habilitação legal equivalente, para os ocupantes de cargos de nível fundamental
1% (um por cento)	Certificado de curso de Treinamento, Capacitação ou aprimoramento, com carga horária mínima de 80 (oitenta) horas, ou acumulada, que guarde direta correlação com as atribuições