



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001 - 45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



LEI MUNICIPAL 749/2008

DE 22 DE FEVEREIRO DE 2008.

Estabelece a reformulação do Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal de Vila Rica – MT e dá outras providências.

Francisco Teodoro de Faria, Prefeito Municipal de Vila Rica – MT, no uso das atribuições legais que lhe confere a Lei Orgânica do Município, em consideração à necessidade da adequação da máquina administrativa à Lei de Responsabilidade Fiscal e aos anseios dos servidores públicos municipais na carreira;

Faço saber que a Câmara de Vereadores aprovou e eu sanciono a presente Lei.

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei reformula o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal de Vila Rica – MT bem como a sua evolução funcional.

§ 1º Esta Lei não se aplica aos profissionais do Magistério Público Municipal e do Sistema Único de Saúde do Município, que são regidos por plano de carreira específico.

§ 2º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I – Sistema de Evolução Funcional, o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública, baseado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis a sua ascensão funcional, visando à valorização e profissionalização dos recursos humanos disponíveis, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público;

II – Plano de Carreira, o conjunto de políticas para incentivar o servidor a ascender profissionalmente, de acordo com as estratégias definidas pela Administração Pública e por esta Lei;

III – Carreira, o conjunto de níveis de um cargo organizados em seqüência e dispostos hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem e



observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

IV – promoção é a passagem do servidor de uma classe para outra pela evolução no grau de escolaridade e aprimoramento dos conhecimentos profissionais;

V – Progressão é a passagem do servidor de um nível para outro imediatamente superior, dentro da sua faixa de vencimentos, por tempo de serviço condicionado ao seu merecimento mediante processo contínuo de avaliação de desempenho funcional.

VI – Servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público;

VII – Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas ao servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo e pago pelos cofres públicos;

VIII – Grupo ocupacional, o conjunto de cargos segundo a correlação e afinidade entre as atividades, a natureza do trabalho e o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;

IX – Classe, a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal e as correspondentes retribuições pecuniárias;

X – Nível, a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias;

XI – Vencimento, a retribuição pecuniária básica, fixada por lei, paga mensalmente ao servidor público pelo exercício do cargo conforme classe e nível correspondente;

XII – Proventos, a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

XIII – Quadro de Pessoal, o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura funcional da administração direta, autárquica e das fundações do município;

XIV – Remuneração, o vencimento do cargo estabelecido em lei, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias.

## CAPÍTULO II

### Do Quadro de Pessoal e do Recrutamento e Seleção

#### Seção I

#### Da Composição do Quadro de Pessoal

Art. 2º O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Vila Rica – MT é composto pelas seguintes partes:

I – Pessoal Efetivo – Quadro Permanente;



## II – Pessoal Comissionado.

Parágrafo único - O quantitativo de cargos existentes consta do Anexo I desta Lei.

### Seção II Do Recrutamento e Seleção

Art. 3º Os cargos de provimento efetivo constantes desta Lei serão recrutados, selecionados e preenchidos somente por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvando-se as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público autorizadas por lei específica.

Art. 4º Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo prefeito municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

§ 1º Os cargos de provimento em comissão têm caráter provisório e seus ocupantes se submetem ao regime de dedicação exclusiva, podendo ser convocados para o trabalho sempre que houver interesse da Administração Municipal.

§ 2º O regime de trabalho a que se refere o § 1º deste artigo não dá direito a quaisquer acréscimos remuneratórios pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente, ficando vedado o acúmulo de outra função ou atividade remunerada.

§ 3º Reserva-se o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos de provimento em comissão, de que trata o caput, para preenchimento por pessoal de carreira nomeado pelo prefeito municipal, em conformidade com o inciso V do art. 37 da Constituição Federal, condicionando-se a nomeação ao interesse do servidor indicado.

Art. 5º Por força da implantação do Regime Jurídico Único por meio da criação do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais e por força da Lei Orgânica do Município não se aplica o recrutamento, a seleção e o provimento de pessoal sob o regime da CLT na Administração Direta.

Art. 6º O enquadramento dos novos recrutados e selecionados para provimento dos cargos efetivos será feito sempre na referência inicial de cada categoria funcional, ou seja, no nível I e na classe A.

§ 1º Para todos os efeitos do disposto no caput o período de estágio probatório para os novos empossados em cargo de provimento efetivo é de 36 (trinta e seis) meses.

§ 2º A aquisição da estabilidade ao final do estágio probatório fica condicionada à aprovação do servidor na avaliação de desempenho funcional.



§ 3º Para que se obtenha melhor eficiência funcional a Administração Pública Municipal fica na incumbência de promover, permanentemente, treinamentos e cursos de capacitação para os servidores em estágio probatório e aos servidores já efetivados na carreira, proporcionando-lhes melhor capacidade tecnológica e maior rendimento no trabalho.

§ 4º Os servidores do quadro permanente terão sempre a preferência e a prioridade na indicação para a realização de cursos práticos e de aperfeiçoamento na função em que atua.

Art. 7º Ao servidor efetivo que provir outro cargo, por força de concurso público, também se aplica as disposições do artigo anterior, iniciando-se nova contagem de tempo para fins evolução na carreira e para o estágio probatório.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput o estágio probatório será interrompido caso o servidor empossado seja nomeado em comissão para outro cargo.

### Seção III Da Criação de Cargos

Art. 8º A criação de novo cargo, além do cumprimento das exigências constantes do art. 169 da Constituição Federal, está condicionada às seguintes exigências:

- I – denominação do cargo nos termos da Classificação Brasileira de Ocupações;
- II – padrão de vencimento dentro da tabela prevista nesta Lei;
- III – descrição sintética e analítica das suas atribuições;
- IV – condições de trabalho, incluindo o horário semanal, o ambiente e outros requisitos específicos;
- V – grau de escolaridade; e;
- VI – idade mínima de dezoito anos.

### CAPÍTULO III

Dos Vencimentos, das Vantagens, das Gratificações e da Acumulação de Cargos

#### Seção 1 Dos Vencimentos

Art. 9º Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo, incluso os estáveis, são dispostos em tabelas constituídas de referências com níveis enumerados do 1 ao 35 e classes da letra A à letra E de acordo com cada grupo ocupacional.



§ 1º As tabelas de vencimentos de que trata o caput, constantes do anexo III desta Lei, têm as seguintes denominações, podendo ficar aglutinadas umas às outras em função do seu valor inicial:

- I – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Serviços Elementares;
- II – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Serviços Operacionais;
- III – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Serviços Administrativos;
- IV – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Serviços de Fiscalização;
- V – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Técnicos de Nível Médio;
- VI – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Técnicos de Nível Superior.

§ 2º O vencimento dos servidores de carreira amparados por este plano somente poderá ser alterado por lei específica de iniciativa privativa do Poder Executivo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

## Seção 2 Das Vantagens Acessórias

### Subseção I Do Adicional de Insalubridade e de Periculosidade

Art. 10 Os servidores que executam trabalhos em locais tidos como insalubres ou em contato com substâncias tóxicas, radioativas ou com risco de vida farão jus ao adicional de insalubridade ou de periculosidade, conforme o caso.

§ 1º Os adicionais de que trata o caput será calculado sobre o valor do salário mínimo vigente no país na seguinte proporção:

- I – 5% (cinco por cento) para o grau de risco mínimo;
- II – 10% (dez por cento) para o grau de risco médio e;
- III – 15% (quinze por cento) para o grau de risco máximo.

§ 2º Os graus de riscos constantes dos incisos I, II e III deste artigo serão apurados por empresa especializada na medicina do trabalho ou por comissão especial designada pelo prefeito municipal, composta de um médico, um enfermeiro e um engenheiro sanitarista ou vigilante sanitário, preferencialmente, pertencentes ao quadro de pessoal efetivo.

§ 3º Independentemente da constatação da comissão referida no parágrafo anterior, os motoristas de ambulância são enquadrados no grau de risco máximo pela natureza do



seu trabalho e pela sua incumbência de manter sempre limpo e higiênico o seu equipamento de trabalho.

§ 4º Os adicionais de que trata este artigo somente serão devidos enquanto perdurar a condição de trabalho insalubre ou perigosa e não será incorporado ao vencimento, entretanto, integrará o cálculo das férias e do décimo terceiro salário sempre que for pago com habitualidade.

§ 5º O servidor que trabalhar em local insalubre e, ao mesmo tempo perigoso, deverá optar por um dos adicionais.

#### Subseção II Do Adicional de Deslocamento

Art. 11 Todo servidor que se deslocar para o interior do município a serviço da secretaria na qual estiver lotado fará jus a um adicional a ser regulamentado em lei

#### Subseção III Do Incentivo ao Ensino Superior

Art. 12 Os servidores efetivos terão direito de perceber um adicional de 10% (dez por cento) calculado sobre seu vencimento, como forma de incentivo à busca do ensino superior na sua área de atuação para o aprimoramento dos conhecimentos pessoais e do serviço público prestado à coletividade.

§ 1º Para a obtenção do adicional de que trata o caput o servidor interessado deverá atender às seguintes disposições:

- I – contar com, no mínimo, três anos de serviços prestados à prefeitura municipal;
- II – possuir diploma ou certificado de conclusão do ensino médio ou do ensino superior conforme o caso, devidamente registrado na entidade competente;
- III – apresentar comprovante da matrícula no curso superior para o qual requer o benefício;
- IV – apresentar requerimento à área de recursos humanos juntando os documentos comprobatórios necessários.

§ 2º Todo servidor terá o direito à percepção do referido adicional para frequentar curso superior ou curso de especialização, mestrado ou doutorado na área correlata à sua graduação, que possa ser realizado sem prejuízo das atribuições do cargo e observando-se o seguinte:

- I – o pagamento será efetuado de forma mensal juntamente com o vencimento do servidor;



II – no final de cada semestre o beneficiário deverá apresentar atestado de frequência escolar;

III – o pagamento ocorrerá tão somente no período normal de duração do curso para o qual o servidor se matriculou, sendo extinto após esse período;

IV – deverá comprovar, no mínimo, 75% (setenta e cinco por cento) de participação em sala de aula;

V – o benefício será concedido para a frequência de um único curso superior por cada servidor.

§ 3º O descumprimento do disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo acarretará a suspensão do benefício concedido.

§ 4º O adicional de incentivo de que trata o caput não será computado para fins de férias e de décimo terceiro salário, bem como não integrará a base de cálculo da previdência social.

### Seção 3 Das Gratificações

Art. 13 As gratificações de função complementar referidas no anexo II desta Lei serão concedidas pelo prefeito municipal como incentivo ao servidor pelo desempenho e responsabilidade da sua função.

§ 1º A gratificação para as funções complementares a que se refere o caput é dividida em três categorias assim definidas:

- a) baixa complexidade;
- b) média complexidade; e,
- c) alta complexidade.

§ 2º A gratificação referida no parágrafo anterior será deferida pelo prefeito municipal levando-se em consideração a necessidade do serviço, o seu grau de importância, a responsabilidade e a dedicação do servidor.

Art. 14 As funções complementares a que se refere o art. 13 desta Lei serão exercidas exclusivamente por servidores de carreira da Administração Pública Municipal.

§ 1º Os servidores designados para exercerem funções complementares terão o direito de perceber o vencimento da carreira mais a gratificação estabelecida para a função.



# Estado de Mato Grosso

## Município de Vila Rica

CNPJ nº 03.238.862/0001-45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



Art. 15 O ocupante de cargo de carreira que for nomeado para exercer cargo de provimento em comissão deverá optar pelo vencimento deste cargo ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido da gratificação de 70% (setenta por cento) sobre o vencimento do cargo comissionado.

Art. 16 O servidor efetivo que vier a ocupar cargo em comissão terá resguardado o direito de retornar ao cargo e vencimento de origem quando ocorrer a exoneração do cargo comissionado para o qual tiver sido nomeado.

Art. 17 Além das vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Vila Rica – MT será concedido aos servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais Serviços de Fiscalização e Serviços Operacionais a gratificação de produtividade de até 15% (quinze por cento) sobre o seu vencimento.

§ 1º A vantagem prevista no caput será devida ao servidor na forma estabelecida em regulamento que fixar os critérios de aferição para a pontuação.

§ 2º A aferição da pontuação de que trata o parágrafo anterior dará origem ao benefício variável de 1% (um por cento) a 15% (quinze por cento) de produtividade sobre o vencimento do servidor, conforme planilha de verificação mensal elaborada pela sua chefia imediata.

Art. 18 As vantagens pecuniárias percebidas pelo servidor não serão computadas nem acumuladas para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

### Seção 4 Da Acumulação de Cargos

Art. 19 Será permitida a acumulação de cargos remunerados somente nos casos previstos no inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal e na Lei Orgânica do Município, observando-se o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 20 É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 da Constituição Federal com a remuneração do cargo ou função pública, com ressalva para os cargos acumuláveis na forma do artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

### CAPÍTULO IV Do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 21 O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é o conjunto de procedimentos administrativos direcionados para o acompanhamento, desenvolvimento e avaliação do desempenho funcional do servidor.

Parágrafo único. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional compreende as ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001 - 45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



a realização dos objetivos da administração municipal e para a orientação do servidor em seu posto de trabalho, culminando com a produção de informações sobre o seu desempenho, eficiência e potencial no serviço público.

Art. 22 Fica criada a Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional, para atendimento do disposto no artigo anterior, que processará a avaliação dos servidores anualmente, de novembro a novembro, tendo por base a ficha apropriada com critérios definidos nesta Lei e nas normas a serem regulamentadas por decreto do executivo.

Art. 23 Serão utilizados como padrões para a avaliação do desempenho funcional os seguintes critérios de julgamento:

- I – qualidade do trabalho;
- II – produtividade no trabalho;
- III – capacidade de iniciativa;
- IV – presteza;
- V – aproveitamento em programas de capacitação;
- VI – assiduidade;
- VII – pontualidade;
- VIII – administração do tempo;
- IX – uso adequado dos equipamentos de serviço.

§ 1º Os critérios de julgamento mencionados nos incisos do caput poderão ser adaptados em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições do órgão ou da entidade a que esteja vinculado.

§ 2º Os critérios de avaliação deverão ser divulgados com antecedência para ciência de todos os servidores e aplicados homogeneamente entre funções e cargos de atribuições iguais e assemelhadas, garantindo-se ao servidor o acesso ao seu processo e à ampla defesa.

§ 3º Será fixada uma pontuação mínima de 70% (setenta por cento) de ponderação para os critérios referidos nos incisos do caput, adotando, como tal, os seguintes conceitos de avaliação:

- I – excelente, de 90 (noventa) a 100% (cem por cento);
- II – bom, 70 (setenta) a 89% (oitenta e nove por cento);



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001-45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



III – regular, 50 (cinquenta) a 69% (sessenta e nove por cento);

IV – insatisfatório, abaixo de 50% (cinquenta por cento).

§ 4º Concluída a avaliação de desempenho dos servidores será obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no seu termo final, inclusive o relatório referente ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

§ 5º Quando o termo de avaliação anual concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do servidor deverá indicar as medidas necessárias de correção, em especial aquelas destinadas a promover a respectiva capacitação ou treinamento.

§ 6º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os atos de instrução do processo que tenha por objeto a avaliação do seu desempenho, obedecendo aos preceitos contidos nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, do contraditório e da ampla defesa.

§ 7º O servidor será notificado do conceito anual que lhe for atribuído, podendo requerer reconsideração para a autoridade que homologou a avaliação no prazo máximo de 10 (dez) dias, cujo pedido será analisado em igual prazo.

§ 8º Os conceitos anuais atribuídos ao servidor, os instrumentos de avaliação e os respectivos resultados, a indicação dos elementos de convicção e prova dos fatos narrados na avaliação, os recursos interpostos, bem como as metodologias e os critérios utilizados na mesma serão arquivados em pastas ou base de dados individuais, permitida a consulta pelo avaliado a qualquer tempo.

§ 9º A Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional terá amplo acesso a todas as fichas de avaliação e poderá emitir tanto opinião quanto orientação a respeito das mesmas.

Art. 24 A coordenação geral do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é de responsabilidade da área de recursos humanos, que deverá encarregar-se de promover todo o apoio técnico aos programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 25 A Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional terá as seguintes atribuições:

I – revisar o preenchimento das fichas de avaliação, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na conclusão da avaliação do desempenho funcional;

II – emitir pareceres sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de estágio probatório;



III – indicar ao responsável pela área de recursos humanos os programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a eficiência e produtividade nas unidades administrativas da instituição pública;

IV – analisar, emitir parecer conclusivo e decidir sobre os processos de discordância na formalização final da avaliação;

V – apreciar as ocorrências de desempenho insuficiente para subsidiar ações de sua recuperação e demais medidas administrativas;

VI – avaliar o funcionamento do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional no âmbito da prefeitura municipal, propondo ações corretivas mantenedoras;

VII – desenvolver outras ações relacionadas com o desempenho funcional do servidor.

Art. 26 A comissão de que trata o art. 22 desta Lei terá duração indeterminada e deverá manter a seguinte composição mínima:

I – o chefe da área de recursos humanos;

II – um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;

III – um representante da Secretaria Municipal de Administração ou Planejamento;

IV – três servidores estáveis, escolhidos em assembléia da classe com igual número de suplentes, profissionais da mesma área de atuação dos servidores a serem avaliados, todos de nível hierárquico não inferior ao dos avaliados, com no mínimo, três anos de exercício no órgão ou unidade em que esteja vinculado o servidor; e,

V – o chefe imediato.

Parágrafo único. Para efeito da composição da comissão a que se refere o caput poderão ser indicados membros de outras secretarias municipais.

Art. 27 Na hipótese de insuficiência de desempenho funcional a comissão de avaliação deverá encaminhar o servidor para um processo de capacitação, tendo em vista sua plena recuperação para o desempenho do respectivo cargo.

Art. 28 No caso de persistir a situação de insuficiência do servidor, esgotados todos os meios para a sua recuperação, deverá ser aberto processo administrativo para a demissão do mesmo, sendo-lhe assegurado o contraditório e a ampla defesa.

## CAPÍTULO V Da Evolução Funcional



Art. 29 As formas de evolução funcional instituídas por esta Lei são as seguintes:

I – Promoção Horizontal e;

II – Progressão Funcional ou Promoção Vertical.

Seção 1  
Da Promoção Horizontal

Art. 30 A promoção horizontal, que é a movimentação nas classes, ocorrerá de acordo com requerimento do interessado e apresentação da documentação comprobatória, que deverá ser analisada e aceita ou não pela Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional juntamente com a área de recursos humanos.

§ 1º As classes de cada nível são estruturadas em linha horizontal que variam da letra A até a letra E, de acordo com os grupos ocupacionais e a evolução escolar e da qualificação dos cargos.

§ 2º Os ocupantes de cargos cujo provimento exijam escolaridade de ensino superior serão promovidos de acordo com os dispositivos abaixo nas classes da letra A à letra E:

I – Classe A, habilitação específica de grau superior em nível de graduação representada por Licenciatura Plena;

II – Classe B, requisito da classe A, mais título de especialista na área ou equivalente;

III – Classe C, requisito da classe B, mais outro título de especialista na área ou 360 (trezentos e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional correlata;

IV – Classe D, requisito da classe B mais curso de mestrado na área relacionada com sua habilitação;

V – Classe E, requisito da classe B mais curso de doutorado na área relacionada com sua habilitação.

§ 3º Os ocupantes de cargos cujo provimento exijam escolaridade de ensino médio completo serão promovidos de acordo com os dispositivos abaixo nas classes da letra A à letra E:

I – Classe A, formação escolar de ensino médio, profissionalizante ou não;

II – Classe B, requisito da classe A, mais 260 (duzentas e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação;



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001-45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



III – Classe C, requisito da classe B, mais 360 (trezentas e sessenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou especialização em nível técnico na área de atuação;

IV – Classe D, requisito da classe C, mais curso superior completo na área ligada as suas atribuições;

V – Classe E, requisito da classe D mais curso de especialização na área relacionada com sua graduação.

§ 4º Os ocupantes de cargos cujo provimento exijam escolaridade de ensino fundamental completo serão promovidos de acordo com os dispositivos a seguir nas classes da letra A à letra E:

I – Classe A, formação em ensino fundamental completo;

II – Classe B: requisito da classe A, mais 120 (cento e vinte) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação;

III – Classe C: requisito da classe B, mais 200 (duzentas) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação;

IV – Classe D: requisito da classe C, mais 280 (duzentas e oitenta) horas de curso de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou conclusão do ensino médio na área de atuação;

V – Classe E, requisito da classe D mais curso superior na área relacionada com sua atuação.

§ 5º Os ocupantes de cargos cujo provimento exijam escolaridade de ensino fundamental incompleto serão promovidos de acordo com os dispositivos a seguir nas classes da letra A à letra E:

I – Classe A, formação incompleta do ensino fundamental;

II – Classe B: requisito da classe A, mais 80 (oitenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação;

III – Classe C: requisito da classe B, mais 150 (cento e cinquenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação ou conclusão do ensino fundamental;

IV – Classe D: requisito da classe C, mais 200 (duzentas) horas de curso de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou conclusão do ensino médio na área de atuação;



V – Classe E, requisito da classe D mais curso superior na área relacionada com sua atuação.

§ 6º Todos os diplomas dos cursos referidos neste artigo deverão atender às normas do Conselho Nacional de Educação.

§ 7º A promoção horizontal exigirá carência ou interstício mínimo de três anos, e somente será concedida depois da aprovação no estágio probatório para os novos concursados.

## Seção 2

### Da Progressão Funcional ou Promoção Vertical

Art. 31 A progressão funcional ou promoção vertical se dará por meio da evolução nos níveis da carreira, condicionada à apuração do efetivo exercício do cargo a cada ano por meio da avaliação anual de desempenho funcional.

§ 1º Terá direito à progressão funcional na carreira o servidor que obtiver, no mínimo, 70% dos pontos alcançados na avaliação anual de desempenho.

§ 2º O tempo de serviço do servidor de carreira em exercício de cargo em comissão no Poder Executivo Municipal será contado para os efeitos do disposto no caput, excluindo-se o tempo de serviço em disponibilidade para órgão de outra esfera de governo e qualquer período de afastamento não remunerado.

Art. 32 Não terá direito à evolução nos níveis da carreira o servidor que, em cada ano:

I – afastar-se do serviço por motivo de licença para tratar de assuntos particulares;

II – somar duas penalidades de advertência ou uma suspensão disciplinar;

III – faltar ao serviço injustificadamente por mais de sete dias, consecutivos ou não.

## CAPÍTULO VI

### Das Despesas com Pessoal

Art. 33 O Poder Executivo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 54% (cinquenta e quatro por cento) da sua Receita Corrente Líquida, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei nº 101/2000.

§ 1º Para os fins deste artigo, considera-se:

I – Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração Direta e Indireta, realizadas pelo município, considerando-se os ativos, inativos e pensionistas, excetuando-se as obrigações relativas a indenizações por demissões, inclusive gastas com incentivos à demissão voluntária;



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001-45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



II – Despesa de Pessoal: o somatório dos gastos com qualquer espécie remuneratória tais como vencimentos, vantagens fixas e variáveis, subsídios, proventos de aposentadoria e pensões provenientes de cargos ou funções públicas civis ou de membros do Poder, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza;

III – Encargos Sociais: o somatório das despesas com os encargos sociais inclusive as contribuições para as entidades de previdência social e para o PASEP;

IV – Receita Corrente Líquida Municipal: o somatório das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, industriais, agropecuárias e de serviços e outras receitas correntes, com as transferências correntes, destas excluídas as transferências intragovernamentais.

§ 2º Nas demais normas relativas ao gasto com pessoal deverão ser observadas as disposições da Lei Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

§ 3º Excluem-se do câmpulo das despesas referidas no inciso I deste artigo as verbas consideradas indenizatórias na forma da lei.

CAPÍTULO VII  
Das Disposições Gerais

Art. 34 A presente Lei se aplica a todos os servidores públicos municipais do Poder Executivo, inclusive às suas autarquias e fundações, no que couber, exceto aos profissionais do Magistério Público Municipal e aos profissionais do Sistema Único de Saúde do Município.

Art. 35 A composição e a forma de remuneração dos servidores públicos do quadro de pessoal da prefeitura municipal vigoram de acordo com as disposições desta Lei.

Art. 36 As descrições sintética e analítica das atribuições dos cargos será regulamentado por Decreto do Executivo Municipal, no prazo de 60 (sessenta) dias após a vigência desta Lei.

Art. 37 A carga horária oficial de trabalho dos servidores públicos da administração municipal é de quarenta horas semanais divididas em dois turnos diários de quatro horas, com intervalo de duas horas para refeição e descanso.

§ 1º A Administração Municipal poderá adotar a carga horária de trinta horas semanais em turno único de seis horas diárias, de acordo com a conveniência administrativa e financeira do município.

§ 2º Em qualquer caso que envolva redução de carga horária para seis horas semanais, bem como o retorno para oito horas semanais, não haverá alteração de vencimento.



Art. 38 O turno de trabalho dos ocupantes de cargo de vigia é de doze horas corridas por trinta e seis horas de descanso, podendo a administração estabelecer outra carga horária que melhor convier ao interesse público.

Art. 39 O Chefe do Poder Executivo Municipal poderá baixar decreto estabelecendo carga horária diferenciada para outras categorias funcionais e áreas de trabalho diferentes, em razão das peculiaridades dos serviços, desde que não ultrapasse a quarenta horas semanais.

## CAPÍTULO VIII Das Disposições Transitórias

### Seção única Do Enquadramento Funcional

Art. 40 Os servidores já ingressados na carreira serão enquadrados nos dispositivos desta Lei, no máximo, até 180 (cento e oitenta) dias contados da sua publicação.

§ 1º Os critérios de enquadramento funcional são os seguintes:

I – horizontal, que se dará em conformidade com as regras estabelecidas no art. 30, devendo o servidor apresentar o certificado de conclusão ou diploma que for necessário ao enquadramento, até trinta dias após a aprovação desta Lei.

II – vertical, cujo enquadramento se dará com base no tempo de serviço do servidor, da seguinte forma:

- a) com um ano completo, nível I;
- b) com dois anos completos, nível II;
- c) com três anos completos, nível III;
- d) com quatro anos completos, nível IV;
- e) com cinco anos completos, nível V;
- f) com seis anos completos, nível VI;
- g) com sete anos completos, nível VII;
- h) com oito anos completos, nível VIII;
- i) com nove anos completos, nível IX;
- j) com dez anos completos, nível X;



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001 - 45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



- k) com onze anos completos, nível XI;
- l) com doze anos completos, nível XII;
- m) com treze anos completos, nível XIII;
- n) com catorze anos completos, nível XIV;
- o) com quinze anos completos, nível XV;
- p) com dezesseis anos completos, nível XVI;
- q) com dezessete anos completos, nível XVII;
- r) com dezoito anos completos, nível XVIII;
- s) com dezenove anos completos, nível XIX;
- t) com vinte anos completos, nível XX;
- u) com vinte e um anos completos, nível XXI;
- v) com vinte e dois anos completos, nível XXII;
- w) com vinte e três anos completos, nível XXIII;
- x) acima de vinte e três anos, nível XXIV.

§ 2º No caso do vencimento do servidor já se encontrar acima da referência resultante do seu enquadramento, o mesmo será enquadrado na referência de nível imediatamente superior, desde que a sua posição na tabela atual não tenha sido obtida de forma irregular.

§ 3º No caso de ter havido enquadramento anterior irregular o servidor envolvido ficará com o seu vencimento congelado até alcançar o tempo necessário para receber os benefícios deste plano de cargos, tendo direito apenas às correções e reajustes aplicáveis a todos os demais servidores.

§ 4º Será considerado para efeito de enquadramento todo o tempo de serviço público prestado à prefeitura municipal, incluindo sua fundação e autarquia, depois da posse em decorrência da aprovação em concurso público.

§ 5º O enquadramento dos servidores na presente Lei será efetuado no prazo previsto no caput deste artigo por uma comissão de servidores nomeada por portaria para atender a esta finalidade.

§ 6º Depois de divulgado o resultado do enquadramento o servidor terá o prazo de 30 (trinta) dias para interposição de recurso devidamente fundamentado.



Art. 41 Os servidores que fizeram jus à incorporação de vencimentos com base nas legislações anteriores a esta Lei Complementar perceberão este valor em separado com o título de "Incorporação de Gratificação", que será reajustado concomitantemente com o vencimento na época própria.

Parágrafo único - Computa-se para todos os efeitos legais o valor da "Incorporação de Gratificação", computando-se sobre a mesma, todas as bases de cálculo tanto das gratificações e adicionais como também as contribuições.

#### CAPÍTULO IX Das Disposições Finais

Art. 42 Nenhum servidor público municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Parágrafo único. O pagamento proporcional de que trata o caput se refere ao servidor que, mediante autorização da autoridade competente, exerça apenas a metade da carga horária estabelecida para o seu cargo.

Art. 43 A revisão geral de vencimento dos servidores públicos deverá ocorrer no mês de abril de cada ano, considerando-se este mês como data base para todas as categorias funcionais.

§ 1º O percentual de reajuste, quando aplicado, será único para todas as categorias funcionais, inclusive aposentados e pensionistas e deverá ser estabelecido por lei específica de iniciativa do Poder Executivo.

§ 2º Excluem-se do disposto no parágrafo anterior os casos de equiparação de vencimento por força do mercado de trabalho.

Art. 44 Na realização de concurso público serão reservadas às pessoas portadoras de necessidades especiais, no mínimo, 10% (dez por cento) do total das vagas disponíveis, atendidos os requisitos para a investidura e observada a compatibilidade das atribuições do cargo com o grau de deficiência do candidato.

§ 1º Às pessoas portadoras de necessidades especiais fica assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que sejam portadoras, devendo fazer constar estas informações, obrigatoriamente, na ficha de inscrição respectiva, respeitando-se em todos os casos a legislação federal específica.

§ 2º Não serão destinadas para os portadores de necessidades especiais as vagas existentes para os cargos operacionais, ou seja, para aqueles cargos que impliquem em adaptações do equipamento, como veículos e maquinários pesados.



*Estado de Mato Grosso*  
*Município de Vila Rica*

CNPJ nº 03.238.862/0001 - 45

*Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Prefeitura Municipal*



Art. 45 As gratificações e subsídios pagos no exercício da função comissionada ou fora dela não se incorporarão aos vencimentos, em hipótese alguma, a partir da entrada em vigor da presente Lei.

Art. 46 Os vencimentos do Poder Legislativo Municipal para cargos idênticos ou com as mesmas atribuições não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo Municipal, conforme estabelece o inciso XII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 47 As normas complementares necessárias ao cumprimento desta Lei serão baixadas por decreto do Executivo no prazo de 150 (cento e cinquenta) dias contados da sua implantação.

Art. 48 O salário-família estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais será devido aos servidores cuja remuneração seja menor ou igual àquela estabelecida pelo Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. O salário-família a ser pago ao servidor de baixa renda também deverá observar o valor estabelecido pelo regime de que trata o caput.

Art. 49 As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta do Orçamento Anual de 2007, suplementadas se necessário, nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 50 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 51 Revogam-se as disposições em contrário, em especial a Lei nº 447/2002 e suas alterações.

Paço Municipal de Vila Rica – MT, em 22 de Fevereiro de 2008.

Francisco Teodoro de Faria  
Prefeito Municipal