



LEI COMPLEMENTAR Nº 126/2017.

Estabelece à reformulação do Plano de Cargos Carreira e Vencimentos dos Servidores da Câmara Municipal de Nova Lacerda MT, Lei complementar 065/2012 e Lei complementar 120/2017 e dá outras Providencias.

Eu, UILSON JOSÉ DA SILVA, Prefeito Municipal de Nova Lacerda, estado de Mato Grosso, no uso das atribuições que me são conferidas por Lei, faço saber, que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º - Esta Lei Complementar reformula o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Câmara Municipal, reestrutura suas tabelas, de acordo com evolução funcional conforme tempo **de serviços prestado neste poder legislativo.**

§ 1º - A carreira dos servidores da Câmara Municipal, de que trata esta Lei Complementar, tem por objetivo a eficácia e a continuidade, mediante a valorização da função pública e sua profissionalização pela adoção de uma sistemática remuneratória justa, que valorize a contribuição de cada servidor, medida pelo seu desempenho pessoal e coletivo.

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

I Sistema de Evolução Funcional - o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração da Câmara, 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 pelo Poder Legislativo e por esta Lei Complementar;
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;

III Promoção - é a passagem do servidor de uma classe para outra pela evolução no grau de escolaridade;

IV 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.

V Servidor - é a pessoa legalmente investida em cargo público;

VI 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;

VII 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;

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

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

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

XI Proventos - a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

XII Quadro de Pessoal - o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura funcional da Câmara Municipal;

XIII 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 Câmara Municipal é composto pelas seguintes partes:

- I Pessoal Efetivo - Quadro Permanente;
- II Pessoal Comissionado- Quadro Provisório

Seção II

Do Recrutamento e Seleção

Art. 3º - Os cargos de provimento efetivo constantes desta Lei Complementar são 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 autorizado por lei específica.

Art. 4º - Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo Presidente da Câmara 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 Pública.

Unidos Futuro Certo | Gestão 2017-2020

§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.

Art. 5º - 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 - O direito à estabilidade e à efetivação no cargo ao final do estágio probatório fica condicionado à aprovação do servidor na avaliação de



desempenho funcional.

§3º - Para que se obtenha melhor eficiência funcional a Câmara Municipal, fica incumbida 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 - 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 não será interrompido caso o servidor empossado seja nomeado em comissão para outro cargo.

§5º- Quaisquer cargos que forem criados sejam eles, de caráter efetivo, comissionado ou por contratação temporária, só poderão ser criados, observando: a constituição federal, a lei de responsabilidade fiscal e a lei orçamentária anual.

Seção III Da Criação de Cargos

Art. 6º - 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 Complementar;

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.

CAPITULO III

Dos Vencimentos, das Vantagens, das Gratificações e da



Acumulação de Cargos.

Seção I

Dos Vencimentos e Gratificações

Art. 7º - Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo, inclusos os estáveis, são dispostos em tabelas constituídas de referências com níveis enumerados do 1 ao 35 e classes da letra A à letra D de acordo com cada grupo ocupacional.

§ 1º - As tabelas de vencimentos de que trata o caput, 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 Administrativos;

III Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional Técnicos de Nível Médio;

IV Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional 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 Legislativo Municipal, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data em que forem revistos os vencimentos dos servidores do Poder Executivo Municipal.

§ 3º Fica criada a Função Gratificada, vantagem acessória ao vencimento do servidor que for nomeado para funções técnicas, dentro do universo funcional de seu cargo efetivo, que por sua importância, intensidade de dedicação e nível de responsabilidades, exija singular demanda de esforço e criatividade.

§ 4º É também devido Função Gratificada ao servidor efetivo que for nomeado a compor Comissão Permanente de Licitação, Comissão de Avaliação de Bens Móveis e Comissão de Avaliação de Bens Imóveis, nomeado para fiscal de contratos e responsável pelo envio das tabelas do sistema aplic/TCE.

§ 5º - fica a critério do presidente da câmara, definir qual FG(Função gratificada) será concedida ao servidor que assumir responsabilidades conforme definidas no presente artigo, observando os percentuais definidos para as FGs, sem deixar de observar os limites



estabelecidos na lei de responsabilidade fiscal, que determina o limite dos gastos com pessoal.

I - Quando o servidor do Cargo de Carreira vier ocupar Cargo Comissionado poderá optar pelos valores integrais do Cargo Comissionado ou o valor integral da remuneração do cargo efetivo, mais 35% (trinta e cinco por cento) do valor da remuneração do cargo comissionado.

Seção II

Da Acumulação de Cargos

Art. 8 - 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 Municipal.

Art. 9 - 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

Unidos Futuro Certo | Gestão 2017-2020

Do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 10 - 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 a realização dos objetivos da Câmara 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. 11 - Para atendimento do disposto no artigo anterior fica criada a Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional, que processará a avaliação dos servidores anualmente, de Janeiro a Dezembro



tendo por base as fichas apropriadas (Anexo I e II) com critérios definidos nesta Lei Complementar.

Art. 12 - Serão utilizados como padrões para a avaliação do desempenho funcional os seguintes critérios de julgamento:

- I Assiduidade;
- II Disciplina;
- III Capacidade de iniciativa;
- IV Produtividade;
- V Responsabilidade;

§ 1º - Cada um dos requisitos previstos nos incisos I a V do artigo anterior valerá 20 pontos, e cada item dos requisitos (indicadores de desempenho) conforme o Anexo I será valorado de forma decrescente, sendo 20 (vinte) pontos para o indicador "A", 15 (quinze) pontos para o indicador "B", 10 (dez) pontos para o indicador "C" e 05 (cinco) pontos para o indicador D.

§2º - Para efeitos de declaração de estabilidade do servidor sob avaliação de desempenho, considera-se os seguintes parâmetros:

I 0 (zero) a 55 (cinquenta e cinco) pontos - desempenho insuficiente;

II 60 (sessenta) a 75 (setenta e cinco) pontos desempenho suficiente;

III 80 (oitenta) a 100 (cem) pontos - desempenho excelente

IV - Avaliação de Desempenho o processo de análise a que será submetido o funcionário para averiguação de sua capacidade para o trabalho, tendo em vista suas aptidões e demais características pessoais, correlacionadas com as atribuições e requisitos necessários ao cargo público que ocupa.

V - Desempenho a atuação do funcionário em face do cargo ou função que ocupa no quadro de cargos e salário, tendo em vista atender às responsabilidades, atividades, tarefas e desafios que lhe foram atribuídos, para produzir os resultados que dele se espera.

VI - Assiduidade como sendo o dever do funcionário em comparecer com regularidade ao serviço, para desempenhar com qualidade os deveres e funções inerentes ao cargo que ocupa.





VII - Disciplina a relação de subordinação existente entre o funcionário e a administração municipal, na questão de observância às normas e regulamentos dos órgãos públicos, além do acato às determinações do superior hierárquico.

VIII - Capacidade de Iniciativa a qualidade do funcionário em propor e executar com eficiência um determinado trabalho, demonstrando ter conhecimento, precisão e qualidade no desempenho de suas tarefas.

IX - Produtividade como sendo a capacidade que tem o funcionário de oferecer bons resultados no desempenho de suas tarefas, cumprindo ou superando metas pré-estabelecidas.

X - Responsabilidade a obrigação do funcionário em desempenhar as suas tarefas conforme as ordens recebidas, de forma a não acarretar danos à administração pública e aos munícipes, bem como elaborar com pontualidade, assim entendida como o dever do funcionário de comparecer ao local de trabalho na hora exata, demonstrando prontidão para o cumprimento dos deveres ou compromissos.

§3º - 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.

§4º - Os critérios de avaliação deverão ser divulgados com antecedência para ciência de todos os servidores e aplicados homoganeamente entre funções e cargos de atribuições iguais e assemelhadas, garantindo-se ao servidor o acesso ao seu processo e à ampla defesa.

§5º - Será fixada uma pontuação mínima de 50% (cinquenta 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);
- III Regular 50 (cinquenta) a 69% (sessenta e nove por cento);
- IV Insatisfatório, abaixo de 50% (cinquenta por cento).

§6º - Concluída a avaliação de desempenho dos servidores será obrigatória à 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.

§7º - 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.

§8º - 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.

§9 - 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.

§10 - 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.

Art. 13 - A Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional terá as seguintes atribuições:

Preenchimento das fichas de avaliação (anexo I e II)

I Emitir pareceres sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de estágio probatório;

II Indicar 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;

III Analisar, emitir parecer conclusivo e decidir sobre os processos de discordância na formalização final da avaliação;

IV Apreciar as ocorrências de desempenho insuficiente para subsidiar

9



V ações de sua recuperação e demais medidas administrativas;

VI Desenvolver outras ações relacionadas com o desempenho funcional do servidor.

Art. 14- A comissão de que trata o art. 11 desta Lei Complementar terá duração indeterminada e manterá a seguinte composição mínima:

- I O Presidente da Câmara Municipal;**
- II O Primeiro Secretário da Câmara Municipal;**
- III Um servidor estável nomeado pela maioria dos servidores, e**
- IV Um servidor estável nomeado pelo Presidente da Câmara Municipal.**

Art. 15 - 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. 16 - 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.

PREFEITURA MUNICIPAL DE

NOVA LACERDA

CAPÍTULO V | Gestão 2017-2020

Da Evolução Funcional

Art. 17 - As formas de evolução funcional instituídas por esta Lei Complementar são as seguintes:

- I Promoção Horizontal e;
- II Progressão Funcional ou Promoção Vertical.

Seção I

Da Promoção Horizontal

Art. 18 - A promoção horizontal, que é a movimentação das classes, ocorrerá mediante requerimento do interessado, o qual deverá ser analisado junto ao documento comprobatório de escolaridade, que certificará sua conclusão no referido ensino ou capacitação que será



avaliado e aceito ou não pela Comissão Especial de Avaliação Anual de Desempenho Funcional.

§1º - As classes de cada cargo são estruturadas em linha horizontal que variam da letra A até a letra D, de acordo com cada grupo ocupacional, evolução escolar e qualificação dos cargos.

§2º - Independentemente dos grupos ocupacionais de cada cargo, o servidor que requerer, terá direito a avaliação para Promoção Horizontal desde que apresente certificado de conclusão de ensino dentro de seu universo funcional no qual segue de acordo pela tabela em anexo ao plano e que se promoverá nas seguintes proporções:

I De Ensino de Nível fundamental Incompleto para Ensino de Nível Fundamental Completo 5% (cinco por cento).

II De Ensino de Nível Fundamental Completo para Ensino de Nível Médio 5% (cinco por cento).

III De Ensino de Nível Médio para Ensino de Nível Técnico 07% (sete por cento).

IV De Ensino de Nível Médio para Ensino de Nível Superior 10% (dez por cento).

V De Ensino de Nível Superior para Ensino de Pós Graduação, Mestrado ou Doutorado serão acrescidos em ambos 10% (dez por cento).

§ 3º - O servidor de Nível Médio poderá optar por graduar-se tanto para Nível Técnico quanto para Nível Superior. Podendo acumular os dois simultaneamente desde que apresente certificado de conclusão de ambos.

§4º - Todos os diplomas dos cursos referidos neste artigo deverão atender às normas do Conselho Nacional de Educação.

§5º - A Promoção Horizontal exigirá carência mínima de três anos, período em que o servidor concursado passará por avaliações e somente serão concedidas quaisquer promoções e progressões se classificado em estágio probatório no encerramento dos três primeiros anos onde será avaliado pela comissão instituída, podendo assim usufruir dos direitos de Servidor Efetivo.

Seção II

11



Da Progressão Vertical

Art. 19 - A progressão vertical se dará por meio da movimentação nos níveis da carreira, condicionada à apuração do efetivo exercício do cargo a cada ano mediante avaliação anual de desempenho funcional.

§1º - Terá direito à progressão funcional na carreira o servidor que obtiver, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) dos pontos na avaliação anual de desempenho funcional.

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

Art. 20 - 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 no ano de vigência que for avaliado. 2020

Parágrafo Único: A após o resultado da avaliação anual de desempenho funcional é reconhecido o direito do servidor em evoluir-se na carreira, será elevado o nível do servidor agregando aos seus vencimentos um percentual de 1,5% (um e meio) por cento.

CAPÍTULO VI

Das Despesas com Pessoal

Art. 21 - O Poder Legislativo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 06% (seis por cento) da Receita Corrente Líquida do Município, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar 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;

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; excluía os recolhimentos referentes serviços eventuais.

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 excluía as transferências intragovernamentais.

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

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

CAPÍTULO VII

Das Disposições Gerais

Art. 22 - A presente Lei Complementar se aplica a todos os servidores públicos do Poder Legislativo Municipal.

Art. 23 - A composição e a forma de remuneração dos servidores públicos do quadro de pessoal da Câmara municipal vigoram de acordo com as disposições desta Lei Complementar.



Art. 24 - As tarefas e os serviços deverão ser executados pelos servidores em conformidade com as atribuições específicas de cada cargo estabelecido nesta Lei Complementar.

Art. 25- 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 caráter da Presidência da Câmara, poderá ser adotada 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 diárias, bem como o retorno para oito horas diárias, não haverá alteração de vencimento.

§3º - O serviço noturno prestado em horário compreendido entre 22(vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas do dia seguinte será remunerada de acordo com a legislação pertinente.

CAPITULO VIII

Das Disposições Transitórias

Unidos Futuro Certo | Gestão 2017-2020

Seção única

Do Enquadramento Funcional

Art. 26 - Os servidores já ingressados na carreira serão enquadrados nos dispositivos desta Lei Complementar, no máximo, até 60 (sessenta) dias contados da sua publicação.

Art. 27 - Os critérios de enquadramento, funcional são os seguintes:

I Horizontal, que se dará em conformidade com as regras estabelecidas no art. 18, podendo o servidor apresentar o certificado de conclusão ou diploma que for necessário ao enquadramento, a qualquer tempo após a aprovação desta Lei Complementar o qual será avaliado pela Comissão dentro de 30 (trinta) dias.



II Vertical, que se dará no vencimento atual de cada servidor com a incorporação do adicional por tempo de serviço, anualmente.

§1º - O enquadramento dos servidores efetivos nas respectivas carreiras obedecerá às normas estabelecidas nesta Lei Complementar e será feito por ato administrativo do Presidente da Casa.

§2º - O enquadramento referido no parágrafo anterior será efetuado pela área de recursos humanos da Câmara municipal.

§3º - Se o enquadramento do servidor resultar numa referência cujo valor seja inferior ao seu vencimento atual este será colocado na referência imediatamente superior.

§ 5º - Na Promoção Horizontal o servidor não perderá a Progressão Vertical (nível) pelo qual já foi avaliado.

Art. 28 - O crescimento vertical na tabela de vencimento, depois do enquadramento neste plano, será realizado anualmente, observando-se a pontuação mínima a ser obtida na avaliação de desempenho funcional.

CAPITULO IX

Das Disposições Finais

Unidos Futuro Certo | Gestão 2017-2020

Art. 29 - Nenhum servidor público municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada e o valor destinado aos estagiários conveniados com escolas municipais, estaduais ou federais.

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. 30 - A revisão geral de vencimento dos servidores públicos da Câmara Municipal ocorrerá na mesma data e nos mesmos índices dados aos servidores do Executivo Municipal.

Art. 31 - 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.

Art. 32 - O salário-família estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Municipal 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. 33 - As despesas decorrentes desta Lei Complementar correrão por conta do Orçamento Anual de cada ano vigente, suplementadas se necessário, nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 34 - Fará parte integrante desta lei complementar: Anexo I (Ficha de avaliação do desempenho do estágio probatório), Anexo II (tabela de pontuação no estágio probatório), Anexo III (tabela cargo provimento efetivo), Anexo IV (Tabela cargos de provimento em comissão), Anexo V (tabela grupos ocupacionais), Anexo VI (tabela atribuições de cargos) e Anexo VII (tabela função gratificada) Anexo VIII (Tabela de Nível dos Servidores efetivo).

Art. 35 - Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Nova Lacerda/MT, em 18 de Setembro de 2017.


UILSON JOSÉ DA SILVA
Prefeito Municipal