



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

**LEI Nº 462/2014 DE 31 DE OUTUBRO DE 2014.**

**“ALTERA A LEI COMPLEMENTAR 02 DE 28 DE DEZEMBRO DE 2001 QUE DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DA PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO– MT E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.”**

O Sr. Antônio Ribeiro Torres , Prefeito Municipal de Barão de Melgaço– MT, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

**TITULO I**

**DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS**

**CAPITULO I**

**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º – O presente Plano de Cargos, Carreiras e Salários aplicável aos funcionários públicos da Prefeitura Municipal de Barão de Melgaço, subordinado ao Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, tem por objetivo fundamental a valorização e profissionalização do servidor, bem como a maior eficiência e continuidade das ações administrativas, mediante:

I – Adoção do princípio do mérito para ingresso, desenvolvimento na carreira e remuneração;

II – Capacitação dos funcionários e a melhoria da qualificação do servidor público, em caráter geral e permanente;

III – Valorização e dignificação da função pública, imprimindo-lhe o máximo de rendimento e utilização social em face da profissionalização do servidor público municipal, como profissional a serviço da sociedade.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

Parágrafo único. Os atuais Grupos Ocupacionais e Categorias Funcionais da Administração Direta passam a integrar os Grupos Ocupacionais Funcionais previstos nesta Lei.

## CAPÍTULO II

### DOS CONCEITOS BÁSICOS

Art. 2º – Para efeito desta Lei considera-se:

I – Cargo Público – conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional cometidas a um servidor;

II – Servidor Público – pessoa legalmente investida em cargo ou função remunerada no município, independentemente do regime adotado: estatutário concursado ou nomeado para cargo de confiança;

III – Servidor Público Efetivo ou de Carreira – pessoa legalmente investida no serviço público, por ingresso mediante aprovação prévia em concurso público de provas ou provas e títulos, sob o regime estatutário;

IV – Carreira – conjunto de classes da mesma natureza funcional e hierarquizada segundo o grau de escolaridade, responsabilidade e complexidade a elas inerentes, para desenvolvimento nas classes dos cargos ou empregos que a integrem;

V – Classe – conjunto de cargos ou empregos da mesma natureza funcional e semelhante quanto aos graus de complexidade e responsabilidade;

VI – Categoria Funcional – conjunto de carreiras agrupadas pela natureza das atividades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho;

VII – Grupo Ocupacional – conjunto de categorias funcionais reunidas segundo a correlação e afinidade existente entre elas quanto à natureza do trabalho e/ou o grau de conhecimento e complexidade;

VIII – Nível – é o nível de vencimento, fixado em Lei, para o cargo ou emprego permanente ocupado pelo servidor na classe, identificado por numerais romanos;

IX – Qualificação Profissional – conjunto de requisitos exigidos para ingresso e desenvolvimento na carreira;

X – Quadro de Pessoal – conjunto de cargos de provimento efetivo e em comissão, funções, empregos permanentes, quantitativamente indicados e distribuídos em carreiras, da cada órgão ou entidade da Administração Pública Municipal;



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

XI – Lotação – quantitativos de cargos e empregos de caráter permanente, que integram o quadro de cada órgão ou entidade da Administração Pública Municipal;

XII – Vencimento – soma do vencimento básico com o valor global das vantagens permanentes e gerais; remuneração de cargo público.

XIII – Interstício – período de tempo estabelecido como mínimo ou máximo necessário para que o servidor se habilite à promoção.

XIV – Gratificação de Função – é a vantagem acessória ao salário do servidor, atribuída pelo exercício de Cargo de Confiança.

### CAPÍTULO III

#### DA ESTRUTURA DA CARREIRA DOS PROFISSIONAIS DA ADMINISTRAÇÃO

#### DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA

Art. 3º – O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Barão de Melgaço – MT, compõe-se dos seguintes grupos ocupacionais:

I – DE PROVIMENTO EM COMISSÃO, integrante do Anexo I desta Lei;

II – DE PROVIMENTO EFETIVO, integrante do Anexo I desta Lei;

§ 1º A estrutura nominal e os quantitativos são parte integrantes do Anexo I desta Lei.

§ 2º Os valores dos vencimentos das classes que integram os Grupos Ocupacionais de Provimento em Comissão e Efetivos são os fixados nas tabelas dos Anexos II, respectivamente.

### SEÇÃO I

#### DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 4º – O Quadro de Cargos de Provimento em Comissão abrangem os cargos de confiança, de livre nomeação e exoneração do Executivo Municipal, dispostos no anexo I desta Lei.

§ 1º Os cargos de Provimento em Comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Chefe do Poder Executivo Municipal, respeitados os requisitos de Competência e Confiança.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

§ 2º O servidor poderá ser cedido para exercer cargo em comissão ou função de confiança para qualquer órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e do Município.

I – Fica de responsabilidade do Órgão ou Entidade cessionária o pagamento dos proventos do servidor cedido.

II – O término da cessão do servidor ocorrerá somente a pedido do mesmo ou para atender interesse do Órgão Cessionário.

§ 3º Todo servidor de provimento efetivo ou não, que vier a ocupar cargo de Provimento em Comissão poderá receber remuneração mensal correspondente ao cargo no qual foi nomeado, conforme definido no Anexo I.

§ 4º Os servidores efetivos que forem nomeados para Cargos de Provimento em Comissão receberão o vencimento correspondente ao cargo de carreira, Classe e Nível em que se encontram posicionados, acrescido do respectivo percentual de gratificação de função, conforme Lei 179/97, remuneração correspondente ao Cargo Comissionado.

§ 5º O percentual cessará, automaticamente, com a exoneração do servidor do cargo comissionado.

§ 6º Se o servidor optar por receber a remuneração correspondente ao Cargo Comissionado a que foi nomeado, deixa de receber o vencimento de carreira passando a receber apenas o valor da remuneração desse cargo até a sua exoneração e retorno a sua posição anterior.

§ 7º Os Secretários Municipais, serão remunerados com subsídio em parcela única, fixado por Lei de iniciativa da Câmara Municipal, sem direito a qualquer vantagem acessória.

## SEÇÃO II

### DO QUADRO DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 5º – O Quadro de Cargos de Provimento Efetivo abrange os cargos de carreira da Prefeitura Municipal de Barão de Melgaço – MT, providos através de concurso de provas e/ou de provas e títulos, obedecidas às disposições do Art. 37 da Constituição Federal, sempre de caráter competitivo, eliminatório e classificatório. O grupo ocupacional de servidores efetivos se subdivide em:

I – ATIVIDADES DE NÍVEL SUPERIOR:

II – ATIVIDADES DE APOIO ADMINISTRATIVO, APOIO OPERACIONAL e APOIO TÉCNICO, desdobrados em:



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

- a) APOIO ADMINISTRATIVO;
- b) APOIO OPERACIONAL;
- c) APOIO TÉCNICO.

§ 1º Os cargos de provimento Efetivo da Prefeitura Municipal de Barão de Melgaço – MT são os constantes do Anexo I, integrante desta Lei.

§ 2º O ingresso do servidor dar-se-á na classe e nível inicial da carreira para a qual foi nomeado, obedecidos os demais critérios e os interstícios de tempo, para efeito de promoção horizontal e vertical.

§ 3º Ao entrar em exercício, o funcionário nomeado para o cargo de provimento efetivo ficará sujeito ao estágio probatório por período de 03 (três) anos, durante o qual a sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação no desempenho do cargo.

§ 4º Todo ano será realizado, preferencialmente nos meses de outubro, novembro e dezembro, a avaliação no desempenho das funções do cargo de servidor público municipal de Barão de Melgaço, onde será nomeada uma comissão de gestão de pessoas composta de três servidores efetivos indicados: um pelo Prefeito Municipal, um pelo secretário de administração, e um pelo sindicato dos servidores municipal de Barão de Melgaço.

§ 5º Compete a Comissão de Gestão de Pessoas operacionalizarem a Avaliação de Desempenho dos servidores municipais, respeitados os princípios da Administração Pública, onde o Servidor Público deverá ter resultado médio igual ou superior a 7,0 (sete) na Avaliação Desempenho, para obter a progressão funcional.

§ 6º O Programa de Avaliação de desempenho conterà, para efeitos de avaliação, previsão acerca das situações resultante da rotina laboral do servidor entre elas, assiduidade, falta injustificada, existência de sanção/punição resultante de processo disciplinar administrativo, pontualidade, entre outras a serem definidas pela referida Comissão.

Art. 6º – Para provimento dos cargos efetivos serão rigorosamente observados os requisitos básicos e os específicos estabelecidos para cada classe, constantes dos Anexos desta Lei, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma para a Prefeitura Municipal ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

Parágrafo Único. O provimento dos cargos integrantes dos Anexos desta Lei será autorizado pelo Prefeito Municipal de Barão de Melgaço – MT, desde que haja vaga e dotação orçamentária para atender às despesas, respeitando a Lei de Responsabilidade Fiscal.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

**SUBSEÇÃO I**

**DO QUADRO DE CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR**

Art. 7º – O Quadro de Atividades de Nível Superior abrangem os cargos cujas tarefas requerem elevado grau de complexidade na sua realização, exigindo conhecimentos teóricos e práticos com formação de nível universitário, certificado de graduação de 3º grau, reconhecido pelo MEC.

Art. 8º – Os Cargos do Quadro de Atividades de Nível Superior são estruturados em linha horizontal de acesso, identificadas por letras maiúsculas, constantes nas tabelas do Anexo II desta Lei. Para acesso nas classes deste quadro o servidor deve atender as seguintes exigências:

I – Classe A – habilitação específica de grau superior completo, com certificado reconhecido pelo MEC;

II – Classe B – habilitação específica de grau superior completo, com certificado reconhecido pelo MEC, e especialização na sua área de formação, relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com duração mínima de 360 horas;

III – Classe C – habilitação específica de grau superior completo, com certificado reconhecido pelo MEC, e curso de mestrado na sua área de formação, relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com duração mínima de 400 horas, ou cinco anos de atuação após conclusão do curso de especialização;

IV – Classe D – habilitação específica de grau superior completo, com certificado reconhecido pelo MEC, e curso de doutorado na sua área de formação, relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com duração mínima de 600 horas, ou oito anos de atuação após conclusão do curso de especialização, iniciando interstício após a última progressão horizontal;

§ 1º. Cada classe da tabela salarial desdobra-se em 08 (oito) níveis, que constituem os níveis na linha vertical de progressão.

**SUBSEÇÃO II**

**DO QUADRO DE CARGOS DE NÍVEL MÉDIO**

Art. 9º – Este grupo é composto de cargos que exigem escolaridade de nível Médio Completo.

Art. 10 – Os Cargos do Quadro de Atividades de Nível Médio são estruturados em linha horizontal de acesso, identificadas por letras maiúsculas, constantes na tabela do Anexo



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

II desta Lei. Para acesso nas classes deste quadro o servidor deve atender as seguintes exigências:

I – Classe A: Habilitação específica no ensino Médio completo ou curso de profissionalização específica equivalente ao nível Médio;

II – Classe B: Curso Técnico Profissionalizante com duração mínima de 1.500 horas ou 2 (dois) anos de duração, reconhecido pelo MEC, na área relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com registro no Órgão ou Conselho competente.

III – Classe C: Habilitação específica de grau superior completo, na área relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com certificado reconhecido pelo MEC.

IV – Classe D: habilitação específica de grau superior completo, com especialização na área relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com duração mínima de 360 horas, relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da função, reconhecida pelo MEC;

Parágrafo Único. Cada classe da tabela salarial desdobra-se em 08 (oito) níveis, que constituem as referencias na linha vertical de progressão.

### SUBSEÇÃO III

#### DO QUADRO DE CARGOS DE NÍVEL FUNDAMENTAL INCOMPLETO E COMPLETO

Art. 11 – Este grupo é composto de cargos que exigem escolaridade de nível Fundamental incompleto e completo.

Art. 12 – Os Cargos do Quadro de Atividades de Nível Fundamental são estruturados em linha horizontal de acesso, identificadas por letras maiúsculas, constantes na tabela do Anexo II desta Lei. Para acesso nas classes deste quadro o servidor deve atender as seguintes exigências:

I – Classe A: habilitação em nível de ensino fundamental incompleto e completo;

II – Classe B: habilitação em nível de ensino medio.

III – Classe C: Curso Técnico Profissionalizante com duração mínima de 1.500 horas ou 2(dois) anos de duração, reconhecido pelo MEC, na área relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com registro no Órgão ou Conselho competente; ou habilitação em grau superior completo, reconhecido pelo MEC.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

IV – Classe D: habilitação específica de grau superior completo, com especialização na área relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da sua função, com duração mínima de 360 horas, relacionada com as atribuições que desempenha no exercício da função, reconhecida pelo MEC;

§ 1º Cada classe da tabela salarial desdobra-se em 08 (oito) níveis, que constituem as referências na linha vertical de progressão.

#### CAPITULO IV

##### DO DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR NA CARREIRA

Art. 13 – O desenvolvimento do servidor municipal nas carreiras far-se-á através da promoção e da progressão.

Art. 14 – Os cargos que compõem o quadro de servidores do Município de Barão de Melgaço são estruturados em linha horizontal de classes de “A” a “D”, e, na vertical de níveis de “1” a “8”.

Parágrafo Único - Cada classe desdobra-se em 08 (oito) níveis, indicados por numerais que para a promoção ou progressão, obedecerão ao cumprimento do interstício de tempo, à qualificação e desempenho do servidor, podendo alcançar a Classe Salarial “D”, Nível 08.

Art. 15 – Os critérios específicos e os procedimentos para aplicação do princípio do mérito para efetivação da promoção e progressão, quando for caso, são definidos nas seções seguintes.

#### SEÇÃO I

##### DA PROMOÇÃO DE CLASSE

Art. 16 – Promoção é a passagem do servidor estável da classe em que se encontra para a classe subsequente.

Parágrafo Único Para efeito de promoção exigir-se-á um interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício em cada classe, a contar do final do estágio probatório.

Art. 17 – A promoção do Servidor Municipal da Administração dar-se-á em virtude de nova habilitação específica alcançada pelo mesmo, devidamente comprovada, observada o desempenho eficaz de suas atribuições.

§ 1º Todo servidor nomeado para a carreira dos profissionais da Administração Pública Municipal será enquadrado exclusivamente na classe e nível inicial da sua categoria funcional.





**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

§ 2º Eventualmente, de acordo com a Lei específica que regulamenta carga horária de determinada Profissão, pode ser especificado no edital do concurso carga horária inferior àquela dos demais candidatos a servidores Municipais.

§ 3º O Servidor da administração que cumprir as exigências do artigo 8º, 10º e 12º desta lei e tiver cumprido o interstício de tempo, será promovido para a classe seguinte a que se encontra, no primeiro nível da nova classe, obedecendo rigorosamente o escalonamento de classes, ou seja, nenhum servidor poderá avançar mais de uma classe de uma só vez.

§ 4º A análise e conclusão para promoção ou não do servidor, será realizada pela Comissão Especial, que será formada por 03 (três) componentes, conforme representatividade abaixo descrita;

01- Representante da Secretaria de Administração

02- Diretor do Departamento de Recurso Humano

03- Representante do Sindicato do Servidor Público Municipal

§ 5º – A comissão será nomeada pelo Prefeito, 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei.

§ 6º - O Requerimento de Promoção deverá ser protocolado junto a comissão especial de avaliação, acompanhado dos documentos que comprove a nova habilitação, a qual terá o prazo de 60 (sessenta) dias para emitir parecer conclusivo pela promoção ou não do servidor.

I – O Secretário de Administração terá 10 (dez) dias para homologar ou não o parecer conclusivo da Comissão Especial, que em caso de não homologação deverá justificar sua decisão de forma motivada, de tudo dando ciência ao servidor por meio de notificação pessoal,

II – Da decisão que trata o inciso acima, cabe recurso no prazo de 05 (cinco) dias ao Chefe do Executivo, a contar da notificação do interessado.

§ 7º O chefe do Poder Executivo poderá emitir, através de decretos, normas complementares para regulamentação do processo de promoção dos servidores, em conformidade com a Lei 179/97.

## SEÇÃO II

### DA PROGRESSÃO DE NIVEL



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

Art. 18 – Progressão é a passagem do servidor estável, aprovado em período probatório, do nível que se encontra para outro imediatamente superior dentro da mesma classe e cargo.

§ 1º São requisitos necessários para a progressão:

- I – Qualificação;
- II – Assiduidade no serviço;
- III – Tempo de serviço.

§ 2º A progressão será concedida por:

- I – Cumprimento de interstício de no mínimo 01 (um) ano no mesmo nível, quando a progressão se der através de qualificação e no mínimo 03 (três) anos quando a progressão se der através de cumprimento de prazo.
- II – Assiduidade no serviço, com no máximo 05 (cinco) faltas injustificadas no período de interstício.

§ 3º A Progressão se dará de duas formas:

- I – Por qualificação, através de participação em processo de capacitação, ou;
- II – Automática, por cumprimento de prazo de 03 (três) anos ininterruptos, sem Progressão ou Promoção.

§ 4º A progressão por qualificação se dará quando o servidor participar de cursos, comprovados através de certificação, de formação/qualificação relacionada as atribuições do cargo que ocupa, com as seguintes cargas horárias:

- I – Servidores do quadro de nível superior – 240 (duzentas e quarenta) horas;
- II – Servidores do quadro de nível médio ou nível médio técnico – 200 (duzentas) horas;
- III – Servidores do quadro de nível fundamental - 160 (cento e sessenta) horas.

§ 5º A carga horária a que se refere o parágrafo anterior poderá ser completada através da soma de mais de um curso com carga horária mínima de duração de 15 (quinze) horas cada. Poderão ser utilizados cursos que tenham sido concluídos em até 02 ano antes do requerimento de progressão.

§ 6º Certificados de cursos utilizados para o processo de Promoção não poderão ser utilizados para Progressão ou vice versa.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

§ 7º A contagem de tempo para a Progressão Automática, será de interstício de no mínimo de 03 (três) anos, e será sempre reiniciada quando o servidor tiver a Progressão por qualificação ou a Promoção.

§ 8º O Servidor que receber punição administrativa no período aquisitivo, não poderão ser beneficiados com a progressão ou promoção funcional, reiniciando a contagem de tempo a partir da decisão administrativa final do parecer conclusivo da Comissão Especial no processo de promoção ou progressão.

§9º O servidor contra o qual for instaurado sindicância, inquérito ou processo administrativo não poderá ser beneficiado com a progressão ou promoção até transito e julgado da decisão para fins de aplicação do parágrafo acima.

§ 10º O processo de contagem de tempo para efeito da Progressão ou Promoção se dará a partir do final e conclusão do estágio probatório.

§ 11º O chefe do Poder Executivo poderá emitir, através de decretos, normas complementares para regulamentação do processo de progressão dos servidores.

## CAPÍTULO V

### DO REENQUADRAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 19 – Todos os servidores efetivos serão reenquadrados, respeitando o direito adquirido. Os servidores que ao tempo da publicação desta lei contar com mais de 120 (cento e vinte) meses de efetivo exercício serão reenquadrados dentro da mesma classe em que se encontra avançando o nível conforme tabela a seguir, no prazo de 30 (trinta dias):

#### REENQUADRAMENTO DO SERVIDOR POR TEMPO DE SERVIÇO NÍVEL Á AVANÇAR

DE 120 A 180 MESES        2

DE 181 A 240 MESES        2

DE 241 MESES EM DIANTE 2

§ 1º - Se não houver na tabela nível à avançar dentro da classe em que se encontra o servidor, este permanecerá no nível e classe que se encontra.

## CAPITULO VI

### DA CAPACITAÇÃO E DO APERFEIÇOAMENTO DO SERVIDOR



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

Art. 20 – As atividades e programas de capacitação e aperfeiçoamento do servidor, como parte integrante do Subsistema Desenvolvimento de Recursos Humanos, serão planejados e organizados pela Secretaria Municipal de Administração, órgão central do Sistema de Recursos Humanos, destinando-se a proporcionar aos servidores:

I – capacitação, especialização, aperfeiçoamento e atualização de conhecimentos nas áreas de atividade correspondente às respectivas carreiras;

II – conhecimentos, habilidades e técnicas administrativas aplicadas às áreas de atividades finalísticas e instrumentais da Administração Pública Municipal;

III – conhecimentos técnicos e habilidades de direção, chefia e assessoramento, visando inclusive à formação e à consolidação de valores que definam uma cultura gerencial na Administração Pública Municipal.

§ 1º Os programas de capacitação relacionados a cada carreira deverão ter em vista, precipuamente, a habilitação do servidor para o eficaz desempenho das atribuições inerentes às respectivas classes e à classe imediatamente superior, incluídas as dos cargos de direção e assessoramento a elas vinculados.

§ 2º Além dos cursos, os programas serão desenvolvidos através de estágios internos de treinamento em serviço ou outras formas de capacitação no trabalho.

§ 3º Além da Secretaria de Administração, outras secretarias participarão de avaliações de formação e capacitação do servidor, indicando as necessidades específicas de formação para cada grupo de servidores.

Art. 21 – As atividades de planejamento e organização das capacitações e aperfeiçoamentos serão desenvolvidas:

I – pelo órgão central do Sistema de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração;

II – pelos órgãos setoriais do Sistema de Recursos Humanos.

Art. 22 – Compete ao órgão central do Sistema de Recursos Humanos, através do Subsistema Desenvolvimento de Recursos Humanos, formular políticas e programas, supervisionar, coordenar sua implantação e avaliar resultados dos programas de capacitação e aperfeiçoamento.

§ 1º Definidas as necessidades de formação e capacitação, cabe ao servidor, de acordo com o seu interesse, buscar a formação correspondente.

§ 2º A execução das atividades de que trata o caput deste artigo poderão ser delegadas as entidades públicas ou privadas, especialmente na capacitação dos Recursos Humanos, observadas as normas pertinentes, mediante convênios ou contratos.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

**CAPITULO VII**

**DO PLANO DE RETRIBUIÇÃO**

Art. 23 – Para os efeitos desta Lei, considera-se Vencimento à retribuição devida ao servidor pela efetiva prestação de seus serviços, que será revisada anualmente, na forma do art. 37, Inciso X da Constituição Federal, instituindo a data base em Janeiro de cada Ano.

Art. 24 – Os vencimentos das classes das carreiras serão escalonados em níveis designadas por remuneração cardinal crescente, constituindo as faixas de vencimentos.

Art. 25 – Os valores dos níveis dos vencimentos para os cargos dos órgãos da Administração Direta constam da Tabela de Vencimentos do Anexo II, que se desdobra nos Anexos II-A, II-B, II-C, II-D, II-E, II-F, II-G, II-H, II-I, II-J, II-K, II-L; II-N desta Lei.

§ 1º As remunerações dos Cargos de Provimento em Comissão constam da Tabela de Cargos, Anexo I desta Lei.

§ 2º Os servidores efetivos que assumirem Cargos de Provimento em Comissão receberão o vencimento base mais o adicional, como Função Gratificada, que cabe ao servidor de carreira ou, poderão optar pelo recebimento da remuneração integral do cargo, a que dispõe a tabela do Anexo I desta Lei.

§ 3º Nenhum servidor Municipal poderá receber vencimento inferior a 01 (um) Salário Mínimo Oficial.

**CAPITULO VIII**

**DOS ADICIONAIS E GRATIFICAÇÕES**

Art. 26 – Fica criado o prêmio de produtividade para o cargo de Auditor Fiscal de Tributos e de Fiscal de Tributos em razão do desempenho individual e coletivo do agente fiscal, condicionado ao incremento da receita própria da Prefeitura Municipal de Barão de Melgaço – MT.

§ 1º A forma de apuração do esforço individual e coletivo do Auditor Fiscal de Tributos e do Fiscal de Tributos, aferido periodicamente, para o incremento real no produto da arrecadação tributária municipal e fixação dos parâmetros para cálculo do adicional de produtividade será estabelecida através de Lei Complementar.

§ 2º As metas de incremento da receita própria serão fixadas trimestralmente pela autoridade competente da Secretaria Municipal de Finanças.



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

Art. 27 – O servidor efetivo que for designado para coordenar ação, programa ou projeto receberá, a título de incentivo, o percentual de 30% (trinta por cento) sobre o seu vencimento base.

Parágrafo Único. As Ações, os programas ou projetos a que se refere o caput deste artigo serão aqueles criados oficialmente pelo chefe do Poder Executivo e normatizado pelo Secretário titular da Secretaria que estiver vinculado a referida ação, programa ou projeto.

## SEÇÃO I

### DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Art. 28 – Será concedida adicional por exercício em atividades consideradas insalubres ou perigosas.

§ 1º - A caracterização e a classificação dos graus de insalubridade ou de periculosidade será feita através de perícia médica, e/ou conforme dispõem as normas definidas pela legislação federal (NR 15).

§ 2º - O valor do adicional de que trata este artigo será calculado sobre o salário de acordo com a Lei do TST, Sumula 228.

§ 3º - o direito ao adicional por atividade, insalubre ou perigosa, cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa a sua concessão.

## CAPITULO IX

### DA IMPLANTAÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS.

Art. 29 – Compete à Secretaria Municipal de Administração a implantação e administração do Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Administração Direta e a orientação, supervisão da elaboração, da implantação e da administração das demais entidades da Administração.

Art. 30 – Os reenquadramentos decorrentes da implantação do Plano de Cargos, Carreiras e Salários serão processados segundo orientação, supervisão e coordenação de Secretaria Municipal de Administração.

## CAPITULO X

### DAS FÉRIAS



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

Art. 31 – Todo servidor terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração.

Art. 32 – Após cada período de 12 (doze) meses de efetivo serviço, o Servidor terá direito a férias, em conformidade com § 2º do art. 96 da Lei 179/97.

Art. 33 – Independente de solicitação, será pago aos servidores, por ocasião das férias, um adicional de 1/3 (um terço) da remuneração, correspondente ao período de férias.

**CAPITULO XI**  
**DA LICENÇA-PRÊMIO POR ASSIDUIDADE**

Art. 34 - Após cada quinquênio, ininterrupto, de efetivo exercício no serviço público municipal, o servidor efetivo fará jus a 03 (três) meses de licença, a título de prêmio por assiduidade, sem prejuízo do vencimento do cargo efetivo.

§ 1º - Para fins de que se trata este artigo, será considerada para início da contagem do interstício de tempo, conforme o que preve a lei 179/97.

Art. 35 - Não será concedida licença prêmio ao servidor publico municipal que no período aquisitivo:

- I. Sofrer penalidade disciplinar de suspensão;
- II. Afastar-se do cargo em virtude de:

- a) Licença por motivo de doença em pessoa da família, sem remuneração;
- b) Licença para tratar de interesses particulares;
- c) Condenação a pena privativa de liberdade por sentença
- d) Afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro.

Art. 36- O número de servidores em gozo simultâneo de licença prêmio não poderá exceder 1/3 (um terço) da lotação da unidade administrativa do órgão.

Art. 37 - Para possibilitar o controle das concessões da licença, o órgão de lotação deverá proceder anualmente a escala dos servidores que estarão em gozo da licença prêmio por assiduidade.

§ 1º - A referida escala deverá obedecer rigorosamente a ordem cronológica do período aquisitivo à concessão da referida licença.

**TITULO II**  
**DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**



**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE BARÃO DE MELGAÇO**

Art. 38 – Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a instituir normas complementares à fiel execução deste instrumento legal, bem como efetuar ajustes ou suplementação orçamentária para implementação da presente Lei Complementar.

Art. 39 – Em caso de necessidade comprovada, poderão ser admitidos Servidores mediante contrato por tempo determinado.

Art. 40 – As atribuições dos cargos das carreiras criados por esta lei integram o Anexo III.

Art. 41 – Cabe a Secretaria Municipal de Administração, em conjunto com outras secretarias, a edição de normas e regulamentos sobre atitudes e comportamentos funcionais dos servidores, de acordo com a legislação em vigor.

Art. 42 – Fica o Poder Executivo autorizado a alterar os Anexos integrantes desta Lei através de Lei ordinária.

Art. 43 – As despesas decorrentes da execução desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário.

Art. 44 – As disposições desta Lei vinculam-se integralmente ao Regime Jurídico Único dos Servidores da Prefeitura Municipal de Barão de Melgaço - MT.

Art. 45 – O Poder Executivo, no prazo de até 60 (sessenta) dias após a publicação desta lei, procedendo a regulamentação necessária à sua eficácia.

Art. 46 – Esta Lei entrará em vigor a partir de 01 de Janeiro de 2015.

Art. 47 – Revogam-se as disposições em contrário.

Barão de Melgaço/MT, 31 de Outubro de 2014.

ANTÔNIO RIBEIRO TORRES  
Prefeito Municipal