

LEI COMPLEMENTAR Nº 224, DE 07 DE ABRIL DE 2022.

(Vide Decreto nº 6325/2023)



Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Salários, fixa o quadro de pessoal, classifica cargos, função, classe e nível, da Administração Pública do Poder Executivo do Município de Lucas do Rio Verde e dá outras providências.

Poder Executivo.

O Prefeito do Município de Lucas do Rio Verde, Estado de Mato Grosso. Faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona e promulga a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Poder Executivo do Município de Lucas do Rio Verde e instituído por esta Lei, visa orientar o desenvolvimento e a melhoria do desempenho dos resultados individuais e coletivos necessários à realização dos propósitos da administração municipal, mediante a adoção dos princípios de mérito, titulação de escolaridade e qualificação para ingresso e desenvolvimento do serviço público municipal.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei são adotadas para os cargos efetivos, cargos em comissão e de função de confiança as seguintes definições:

I - cargo: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimento correspondente, para ser provido e exercido por um titular, na forma estabelecida em lei.

II - referência: é o código que corresponde ao vencimento básico disposta na tabela de vencimentos, cuja sequência evolui de forma vertical de acordo com a progressão do servidor;

III - vencimento: é o valor constante na Tabela de Vencimento, que indica o salário-base de cada servidor;

IV - níveis: indicam o grau de escolaridade do servidor, aqui delimitado do nível I ao nível VI, considerados os critérios estabelecidos no art. 9º;

V - carreira: é a possibilidade de desenvolvimento e valorização individual por meio de progressão funcional;

VI - promoção: ocorre por titulação e grau de escolaridade, é a evolução horizontal do servidor na tabela de vencimento salarial no plano de carreira, ou seja, é a mudança de nível.

VII - progressão: é a evolução vertical do servidor na tabela de equivalência salarial do plano de carreira, ou seja, é a mudança na referência da tabela sem mudança de nível e ocorre da seguinte forma:

a) por merecimento: de acordo com o resultado da avaliação funcional periódica trienal, estabelecida no art. 6º adiante; e

I - função: é o conjunto de atribuições cometidas ao ocupante de cargo público;

II - quadro de cargos: é o quantitativo de cargos e funções necessários para o desenvolvimento das ações do Poder Público Municipal.

TÍTULO II DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS E EM COMISSÃO

Art. 3º O Quadro de Cargos está dividido da seguinte forma:

I - Cargos Efetivos, composto por cargos providos mediante concurso público, sendo a quantidade e a classificação das classes e respectivos níveis constantes no Anexo I desta lei, exceção feita aos profissionais da Educação, cuja matéria é tratada no Estatuto e/ou no Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Magistério Público Municipal e os profissionais não docentes da Educação cuja matéria é tratada em lei específica.

II - Cargos em Comissão, composto por cargos providos mediante livre escolha do chefe do poder executivo, sendo que a hierarquia, nomenclatura e quantidades estão previstas na lei municipal que Estrutura o quadro organizacional administrativo do Município.

Parágrafo único. Atendendo ao disposto no art. 37, inciso V, da Constituição Federal, fica reservado o percentual mínimo de 20% (vinte por cento) do quadro de cargos comissionados, para provimento com ocupantes de cargos efetivos.

TÍTULO III DO QUADRO DE CARGOS EFETIVOS

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 4º Este título define o Quadro de Cargos Efetivos, sua estrutura, carreiras funcionais, normas de implantação e demais disposições pertinentes.

CAPÍTULO II DAS CARREIRAS

Seção única Das Disposições Gerais

Art. 5º A movimentação funcional do quadro efetivo de servidores do Município dar-se-á em duas modalidades:

- I - Promoção por escolaridade (nível);
- II - Progressão por merecimento (classe).

§ 1º As movimentações na carreira em qualquer modalidade ocorrerão periodicamente entre os ocupantes de cargos efetivos que tiverem cumprido os requisitos e condições específicas para a carreira, ficando a participação no processo condicionada ao preenchimento dos seguintes requisitos básicos:

- I - ter cumprido e sido aprovado no estágio probatório;
- II - estar em pleno exercício das funções respectivas do cargo;
- III - possuir o nível de escolaridade básico exigido para o cargo;
- IV - não estar licenciado ou afastado do cargo, com ou sem remuneração;
- V - não ter usufruído de licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período superior a um ano, cumulativamente, nos últimos três anos;
- VI - não ter apresentado mais que 01 (uma) falta injustificada por ano de serviço, nos últimos 3 (três) anos.

~~§ 2º Atendido o disposto no inciso I, as situações previstas nos incisos II e IV deste artigo não serão condicionantes aos processos de promoção quando ocorrerem por força de:~~

§ 2º Atendido o disposto no inciso I do § 1º deste artigo, as situações previstas nos incisos II e IV do § 1º do mesmo dispositivo, não serão condicionantes aos processos de movimentação funcional quando ocorrerem por força de: (Redação dada pela Lei Complementar nº 233/2022)

- I - designação para exercer função de confiança;
- II - licença-gestante;
- III - licença para tratamento da própria saúde por período não superior a um ano,

cumulativamente, nos últimos três anos;

IV - cessão nos termos da legislação vigente;

V - estar ocupando cargo de provimento em comissão.

§ 3º O servidor que estiver no momento da progressão da carreira ocupando cargo de provimento em comissão ou em função de confiança, somente receberá os reflexos financeiros da elevação sobre o vencimento básico do cargo efetivo.

§ 4º A regulamentação do processo de promoção e de progressão será fixada por Decreto do Poder Executivo.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO FUNCIONAL PERIÓDICA

Art. 6º O Poder Executivo Municipal deverá, mediante ato próprio, criar sistema de avaliação funcional periódica, composto preferencialmente de fatores objetivos e regulamento específico.

Art. 7º A avaliação funcional periódica é o processo que tem por finalidade aferir objetivamente o resultado do trabalho dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de recursos da administração pública do município.

§ 1º As avaliações de que tratam este capítulo, serão realizadas até 60 (sessenta) dias após o protocolo do requerimento do servidor junto do Departamento de Recursos Humanos.

§ 2º A avaliação funcional periódica deverá orientar as políticas de recursos humanos, sempre que conveniente à melhoria da eficiência e da qualidade dos serviços públicos, conforme segue:

I - progressões nas carreiras;

II - designações para funções de confiança;

III - sistema de capacitação e aperfeiçoamento;

IV - processos disciplinares.

§ 3º O sistema de avaliação periódica de desempenho deverá ser formalizado por ato administrativo específico, não se confundindo com a Avaliação do Estágio Probatório.

Seção I Da Promoção na Carreira Por Titulação

Art. 8º A promoção na carreira por titulação é a passagem de um nível para outro imediatamente superior, na mesma série de classes e ocorrerá mediante a apresentação de certificado ou diploma, cujo curso seja regulamentado pelo Ministério da Educação e Cultura - MEC.

Art. 9º Para efeito desta lei a relação entre nível e curso será assim considerada:

I - NÍVEL I: é o nível onde estão lotados os servidores cujo requisito exigido para ingresso no cargo seja: "Alfabetizado" e/ou "Ensino Fundamental Incompleto", além dos outros requisitos estabelecidos nesta lei.

II - NÍVEL II: é o nível onde estão lotados os servidores cujo requisito exigido para ingresso no cargo seja: "Ensino Fundamental Completo", além dos outros requisitos estabelecidos nesta lei.

III - NÍVEL III: é o nível onde estão lotados os servidores cujo requisito exigido para ingresso no cargo seja: "Nível Médio Completo, ou "Curso Técnico Profissionalizante" de no mínimo 260 (duzentos e sessenta) horas, além dos outros requisitos estabelecidos nesta lei.

IV - NÍVEL IV: é o nível onde estão lotados os servidores cujo requisito exigido para ingresso no cargo seja: "Graduação", ou seja, "Nível Superior Completo" e ainda "Tecnólogo", ou seja, "Curso De Nível Técnico Superior", além dos outros requisitos estabelecidos nesta lei.

V - NÍVEL V: atribuído ao detentor de certificado ou diploma, de conclusão de curso de Pós-Graduação Especialização *latu sensu* ou MBA especialização *latu sensu* reconhecidos pelo MEC/CAPEs.

VI - Nível VI: atribuído ao detentor de certificado ou diploma de conclusão de curso de mais 02 (duas) Pós-Graduações Especialização *latu sensu*/MBA especialização *latu sensu*, além da constante no inciso "V, " ou curso de Mestrado reconhecido pelo MEC/CAPEs.

§ 1º Os servidores que forem promovidos na carreira por titulação com mais 02 (duas) Pós-Graduações, mencionadas no inciso "VI", não poderão ser promovidos na carreira por titulação com o título de Mestrado.

§ 2º A participação no processo de promoção prevista no caput deste artigo está condicionada ao preenchimento dos requisitos básicos definidos no art. 5º e aos seguintes requisitos específicos:

I - não ter atingido o último nível da carreira por titulação;

II - ter alcançado pontuação igual ou superior à mínima exigida no sistema de avaliação funcional nas últimas 03 (três) avaliações;

III - ter entre uma promoção e outra um interstício mínimo de 18 (dezoito) meses.

§ 3º Para os NÍVEIS IV, V e VI deste artigo, só serão considerados para efeito de promoção por nível de titulação, uma única graduação e uma única especialização, desde que sejam observadas cumulativamente as seguintes situações:

I - os cursos devem apresentar compatibilidade com as funções do cargo ou, comprovação da aplicabilidade da titulação nas funções exercidas pelo servidor;

~~II - os pleitos deverão ser submetidos para análise da comissão que será nomeada por Portaria do Poder Executivo a ser composta por:~~

- ~~a) 01 (um) representante do setor de Recursos Humanos;~~
- ~~b) 01 (um) representante do Setor Jurídico;~~
- ~~e) 04 (quatro) representantes dos servidores efetivos, escolhidos em assembleia geral dos servidores, ou indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;~~
- ~~d) Secretário (a) de Administração; (Revogada pela Lei Complementar nº 259/2023)~~
- ~~e) Secretário (a) da pasta em que o servidor estiver exercendo seu cargo.~~

II - os pleitos deverão ser submetidos para análise da comissão, a qual terá vigência de dois anos e será nomeada por Portaria do Poder Executivo. A comissão será composta por:

- a) 01 (um) representante do setor de Recursos Humanos;
- b) 01 (um) representante do Setor Jurídico;
- c) 04 (quatro) representantes dos servidores efetivos, escolhidos em assembleia geral dos servidores, ou indicados pelo Sindicato dos Servidores Públicos Municipais;
- d) Secretário (a) da pasta em que o servidor estiver exercendo seu cargo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 267/2024)

§ 4º Serão considerados para efeito deste artigo os cursos realizados anteriormente ou posteriormente a admissão do servidor no serviço público municipal, sendo que, o servidor que atingir novo nível durante o estágio probatório, fará jus à respectiva promoção somente após a conclusão do estágio, sem efeito retroativo.

§ 5º O servidor nomeado será enquadrado no nível e na classe inicial.

§ 6º Os coeficientes para os aumentos salariais de um nível para o subsequente, ficam estabelecidos de acordo com o seguinte:

- a) nível I - 1,00;
- b) nível II - 1,05;
- c) nível III - 1,05;
- d) nível IV - 1,05
- e) nível V - 1,05
- f) nível VI - 1,05

§ 7º O cálculo dos coeficientes da promoção na carreira por titulação incidirá sobre o último vencimento do servidor.

Seção II Da Progressão Por Merecimento

Art. 10. A progressão na carreira por merecimento é a passagem do servidor de uma classe para outra, mediante aprovação em processo contínuo e específico de avaliação a ser estabelecida em regulamento próprio.

~~§ 1º Para a primeira progressão, o interstício entre cada progressão será de 02 (dois) anos contados a partir da data da aprovação do estágio probatório;~~

§ 1º Para a primeira progressão, o interstício será de 02 (dois) anos contados da data da aprovação do estágio probatório. (Redação dada pela Lei Complementar nº 259/2023)

~~§ 2º A partir da segunda progressão o interstício entre cada progressão será de 03 (três) anos.~~

§ 2º Após a primeira progressão, o interstício entre cada progressão será de 03 (três) anos e considerar-se-á o dia e o mês da data de entrada em exercício do servidor. (Redação dada pela Lei Complementar nº 259/2023)

§ 3º O servidor deverá solicitar sua avaliação com os fins de progressão no Departamento de Recursos Humanos que será avaliado por Comissão constituída para esta finalidade.

§ 4º Os itens de avaliação da progressão por merecimento, incluindo instrumentos e critérios objetivos, serão fixados por Decreto.

§ 5º Em caso de reprovação na avaliação para progressão por merecimento, iniciar-se-á novo interstício de 3 (três) anos para nova avaliação.

§ 6º Os coeficientes para os aumentos salariais de uma classe para a subsequente ficam estabelecidos de acordo com o seguinte:

I - classe A - 1,00;

II - classe B - 1,04;

III - classe C - 1,08;

IV - classe D - 1,12;

V - classe E - 1,16;

VI - classe F - 1,20;

VII - classe G - 1,24;

VIII - classe H - 1,28;

IX - classe I - 1,32;

~~X - classe J - 1,34;~~

X - classe J - 1,36; (Redação dada pela Lei Complementar nº 233/2022)

~~XI - classe K - 1,38;~~

XI - classe K - 1,40; (Redação dada pela Lei Complementar nº 233/2022)

~~XII - classe L - 1,42~~

XII - classe L - 1,44. (Redação dada pela Lei Complementar nº 233/2022)

§ 7º O servidor que estiver, no momento da progressão da carreira, ocupando cargo de provimento em comissão, somente receberá os reflexos financeiros da elevação sobre o vencimento básico do cargo efetivo.

§ 8º O cálculo dos coeficientes da progressão na carreira por merecimento incidirá sobre o vencimento inicial do cargo.

§ 9º A progressão na carreira por merecimento fica condicionada ao alcance da pontuação mínima de 60 (sessenta) pontos na avaliação periódica.

Seção III

Do Adicional de Qualificação - aq

Art. 11. Fica instituído o Adicional de Qualificação - AQ destinado aos servidores das carreiras dos quadros de pessoal do Município de Lucas do Rio Verde, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos em ações de treinamento, em áreas de interesse da Administração a serem estabelecidas em regulamento, podendo ser realizada em horários colidente com expediente ou não.

Art. 12 ~~O Adicional de Qualificação - AQ incidirá sobre o vencimento básico do servidor, na proporção de 1% (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 160 (cento e sessenta) horas, 2% (dois por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 320 (trezentos e vinte) horas e 3% (três por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 640 (seiscentos e quarenta) horas, observado o limite de 3% (três por cento) num período de 03 (três) anos.~~

Art. 12. O Adicional de Qualificação - AQ incidirá sobre o vencimento básico do servidor, observado o limite de 3% (três por cento) num período de 03 (três) anos, na proporção de:

I - 1% (um por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 160 (cento e sessenta) horas;

II - 2% (dois por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 320 (trezentos e vinte) horas e;

III - 3% (três por cento) ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 640 (seiscentos e quarenta) horas.

Parágrafo único. As horas excedentes já aprovadas e concedidas pela comissão até entrada em vigor desta lei, serão aproveitadas de uma única vez até o limite estabelecido no inciso III deste artigo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 259/2023)

~~**Art. 13** Consideram-se ações de treinamento aquelas que promovem, de forma sistemática, por metodologia presencial ou à distância, o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, custeadas ou não pela Administração.~~

~~§ 1º Para fins de percepção do Adicional de Qualificação, serão aceitas somente as ações de treinamento concluídas a partir da data da posse do servidor no cargo efetivo e os servidores deverão apresentar:~~

~~a) cópias dos certificados das respectivas ações de treinamento realizadas expedidos por empresas com CNPJ ativo e atividades compatíveis;~~

~~b) a carga horária máxima, para modalidade de treinamento à distância, são 04 (quatro) horas/dia, quando colidente com o dia trabalho;~~

~~c) a carga horária mínima para a modalidade de treinamento presencial e a distância não pode ser inferior a 04 (quatro) horas;~~

~~d) a carga horária máxima, tanto para a para modalidade de treinamento à distância quanto para a modalidade presencial, não poderá ultrapassar 120 (cento e vinte) horas por certificado apresentado.~~

~~§ 2º As horas excedentes da última ação que permitir o implemento da carga horária não serão consideradas como resíduo para a concessão do percentual subsequente.~~

Art. 13. Consideram-se ações de treinamento aquelas que promovem, de forma sistemática, por metodologia presencial ou à distância, o desenvolvimento de competências para o cumprimento da missão institucional, custeadas ou não pela Administração.

§ 1º Para fins de percepção do Adicional de Qualificação:

I - serão aceitas somente as ações de treinamento concluídas a partir da data da posse do servidor no cargo efetivo;

II - os servidores deverão apresentar cópias dos certificados das respectivas ações de treinamento realizadas, e

~~III - cópia do cartão CNPJ da empresa emitente que deve estar ativo e com atividades compatíveis;~~

III - os servidores deverão apresentar ainda, cópia do cartão CNPJ da empresa emitente que deve estar ativa e com atividades compatíveis, salvo quando o emissor se tratar de ente público. (Redação dada pela Lei Complementar nº 259/2023)

~~§ 2º a carga horária máxima, para modalidade de treinamento à distância, são 04 (quatro) horas/dia, quando colidente com o dia trabalho.~~

§ 2º a carga horária máxima, para modalidade de treinamento à distância, são 04 (quatro) horas/dia quando colidente com o dia de trabalho, nos feriados e finais de semana a carga horária máxima a ser aproveitada será de 12 (doze) horas/dia quando não colidente com escala de plantões e horas extras, vedada a realização de mais de uma ação de treinamento em períodos e horários concomitantes. (Redação dada pela Lei Complementar nº 259/2023)

§ 3º a carga horária mínima para a modalidade de treinamento presencial e a distância não pode ser inferior a 04 (quatro) horas.

§ 4º a carga horária máxima a ser considerada pela administração pública, tanto para a para modalidade de treinamento à distância quanto para a modalidade presencial, não irá ultrapassar 120 (cento e vinte) horas, independente das horas previstas no certificado apresentado.

§ 5º As horas excedentes da última ação que permitir o implemento da carga horária não serão consideradas como resíduo para a concessão do percentual subsequente. (Redação dada pela Lei Complementar nº 233/2022)

Art. 14. As áreas de interesse da Administração são as necessárias ao cumprimento de sua missão institucional, relacionadas aos serviços nas diversas áreas de atuação; administração pública; gestão estratégica, de pessoas, de processos, de qualidade e da informação; material e patrimônio; licitações e contratos; orçamento, finanças e contabilidade; estatística; controle interno; segurança; transporte; tecnologia da informação; comunicação; saúde; engenharia; arquitetura; cerimonial e protocolo; assistência psicossocial; além dos vinculados a especialidades peculiares a cada Secretaria bem como aquelas que venham a surgir no interesse do serviço.

§ 1º As outras áreas de interesse que venham a surgir devido ao dinamismo do trabalho administrativo, e que não estão vinculadas às expressas no caput deste artigo, serão, para fins da percepção do Adicional de Qualificação, analisadas pela Comissão prevista no § 3º do art. 9º desta lei.

§ 2º Não se enquadram na definição de ações de treinamento, conclusão de cursos técnicos, graduação, pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Art. 15. O Adicional de Qualificação em razão de ações de treinamento integra, como parcela própria, os proventos de aposentadoria e as pensões.

CAPÍTULO IV DO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E CARGO COMISSIONADO

Art. 16. A Função de Confiança será exercida por servidor efetivo e poderá ocorrer sob a forma de função gratificada.

Parágrafo único. A designação para o exercício da função gratificada, que nunca será cumulativa com o exercício de cargo em comissão, é ato expresso da autoridade competente.

Art. 17. A Função de Confiança é instituída por lei para atender atribuições de direção, chefia e assessoramento, que não justifiquem o provimento por cargo em comissão, conforme segue:

I - Assessoramento Técnico;

II - Assessoramento Administrativo;

III - Assessoramento Operacional

§ 1º As funções de confiança serão preenchidas em conformidade com a estrutura dos órgãos, unidades, serviços e projetos institucionais, de acordo com a legislação ou a regulamentação específica.

§ 2º A critério exclusivo do Prefeito Municipal, será concedida gratificação ao servidor ocupante de função de confiança, conforme estabelece o Anexo - III, que não será objeto de incorporação, prevalecendo, no entanto, para fins férias e décimo terceiro salário.

§ 3º As gratificações previstas neste artigo não são acumuláveis com adicional por horas extraordinárias, com a remuneração do regime de plantão, sendo cumuláveis com o adicional de 1/3 de férias, adicional de tempo de serviço, gratificação natalina, adicional de insalubridade e periculosidade e adicional de hora noturna.

Art. 18. O servidor ocupante de cargo efetivo de outra entidade pública municipal posto à disposição do órgão sem prejuízo de seus vencimentos poderá exercer função de confiança.

Art. 19. O servidor, titular de cargo efetivo da Administração direta ou indireta, nomeado em cargo em comissão, poderá optar pelo vencimento integral do cargo em comissão ou pelo percentual correspondente a 50% (cinquenta por cento) do vencimento do cargo em comissão acrescido de seu vencimento mensal atual de cargo efetivo.

§ 1º Por se constituírem vantagens transitórias, os percentuais de cargos em comissão serão devidos apenas enquanto permanecerem as condições que, de fato, lhe dão suporte e fundamento.

§ 2º Os percentuais de acréscimo pela ocupação de cargos em comissão não se incorporam ao vencimento mensal nem serão auferidos na disponibilidade, na cessão e na aposentadoria.

CAPÍTULO V DO PROVIMENTO

Art. 20. O provimento dos cargos públicos vagos dar-se-á mediante a realização de Concurso Público de provas ou de provas e títulos, que visará à seleção dos candidatos adequados ao exercício das atribuições do respectivo cargo.

§ 1º O provimento ocorrerá sempre na classe e nível iniciais do cargo ao qual o candidato prestou concurso.

§ 2º Caso o candidato ao tomar posse possua titulação superior à exigida para o cargo, este só obterá a promoção após cumprido o estágio probatório, sem retroagir.

§ 3º O concurso público será realizado para atendimento das necessidades administrativas quando da impossibilidade da aplicação de outras medidas mais econômicas ou do remanejamento interno de servidores previstos em lei.

Art. 21. É vedada, a partir da data de publicação desta lei, a realização de concurso público para o preenchimento de cargos em extinção identificados no Anexo - IV, os quais serão extintos à medida que vagarem.

Art. 22. Para preenchimento dos cargos vagos de provimento efetivo serão rigorosamente observados:

- I - os requisitos mínimos constantes da descrição de cargos e funções;
- II - os requisitos adicionais estabelecidos nos respectivos editais de concurso;
- III - os requisitos constitucionais.

Parágrafo único. Não havendo a observância do disposto neste artigo, o ato de nomeação será considerado nulo de pleno direito e não gerará obrigação de espécie alguma para o Município nem direito para o beneficiário, mas acarretará responsabilidade a quem lhe der causa.

CAPÍTULO VI DA LOTAÇÃO

Art. 23. A lotação de cargos e funções nos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo será estabelecida pelo Chefe do Executivo Municipal, observadas as respectivas necessidades.

§ 1º O desempenho das atividades do cargo deverá ocorrer somente no respectivo órgão de lotação, exceto quando da realização de serviços conjuntos com outros órgãos.

§ 2º Atendidos sempre a conveniência e o interesse público, poderá ocorrer transferência de lotação, temporária ou permanente.

CAPÍTULO VII DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 24. Os vencimentos mensais estão estabelecidos em moeda corrente oficial, por cargo, classe, nível de vencimento, especificados na tabela constante do Anexo II.

Parágrafo único. As revisões, os reajustes e os aumentos a serem concedidos obedecerão aos termos estabelecidos por legislação municipal, observada a política de remuneração definida nesta Lei, assim como o seu escalonamento e os respectivos interstícios de referências.

Art. 25. Fica instituído o "Adicional de Responsabilidade Atribuída", na quantidade e percentuais estabelecidos no Anexo VI desta Lei Complementar, a ser pago aos titulares dos cargos efetivos, quando se encontrarem em efetivo exercício e nas condições ali estabelecidas.

Art. 26. O adicional previsto no artigo 25 será pago aos servidores somente durante o período em que estes estiverem no efetivo exercício de suas responsabilidades e atividades próprias, no âmbito dos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo do Município. (redação por emenda modificativa n. 01/2022)

§ 1º O adicional de que trata o Art. 25: (redação por emenda modificativa n. 01/2022)

~~I - não é cumulável com o cargo em comissão e a remuneração do regime de plantão;~~

I - não é cumulável com o cargo em comissão e função de confiança; (Redação dada pela Lei Complementar nº 233/2022)

II - é cumulável com o adicional de 1/3 de férias, adicional de tempo de serviço, gratificação natalina, adicional de insalubridade e adicional de hora noturna.

III - não integra, como parcela própria, os proventos de aposentadoria e as pensões.

CAPÍTULO VIII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 27. A jornada de trabalho será estabelecida no Lotacionograma - Quadro de Servidores Efetivos, constante no Anexo I.

~~Parágrafo único. Fica facultada à Administração Municipal a adoção de jornada de trabalho superior à do cargo efetivo do servidor quando designado às funções de confiança previstas no art. 17, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observado o disposto no caput deste artigo.~~

§ 1º Fica facultada à Administração Municipal a adoção de jornada de trabalho superior à do cargo efetivo do servidor quando designado às funções de confiança previstas no art. 17, até o limite de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, observado o disposto no caput deste artigo. (Redação dada pela Lei Complementar nº 267/2024)

§ 2º Aos advogados públicos não será exigido o controle de jornada mediante registro de ponto ou outros instrumentos similares, dada a incompatibilidade com a natureza de suas atribuições e com os princípios da administração gerencial (eficiência e controle de resultados), instituídos pela Emenda Constitucional nº 19/98. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 267/2024)

CAPÍTULO IX DA CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 28. O Executivo Municipal poderá criar plano de capacitação, qualificação e desenvolvimento dos ocupantes de cargos efetivos, visando atender às necessidades dos cargos e carreiras criados por esta Lei e melhorar os resultados de eficiência e qualidade dos serviços públicos.

Art. 29. Os cursos e palestras, de caráter objetivo e prático, serão ministrados, sempre que possível, pela Administração Direta e Indireta do Poder Executivo com a utilização de integrantes do quadro de pessoal do Município, ou mediante contratação de serviços com entidades e ou profissionais especializados, ou ainda, mediante o encaminhamento de pessoal a instituições especializadas sediadas ou não no Município.

CAPÍTULO X DAS NORMAS DE IMPLANTAÇÃO

Art. 30. Os cargos de provimento efetivo anteriores a esta lei, sofrerão reequadramento salarial conforme define o Anexo I que lhes atribuirão a respectiva classe e nível em conformidade com a Tabela de Vencimentos constante do Anexo II.

Art. 31. A inserção classe e nível da Tabela de Vencimentos para o reequadramento salarial, dar-se-á por equivalência ou pela referência superior mais próxima, considerando o valor do vencimento básico do servidor no mês da implantação da tabela.

Art. 31-A O salário base dos cargos de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate as Endemias não poderá ser inferior a 02 (dois) salários mínimos.

§ 1º Será atualizado anualmente pelo mesmo índice do salário mínimo;

§ 2º Será assegurada a categoria a revisão geral anual, quando houver, e se necessário será deduzido do percentual do RGA o reajuste do piso nacional da categoria, quando for superior. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 267/2024)

Art. 32. Os proventos dos servidores inativos e pensionistas serão revistos na mesma proporção dos servidores ativos.

TÍTULO IV DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 33. A Secretaria Municipal de Administração, ou a que vier substituí-la, ficará responsável pela implantação do PCCS - Plano de Cargos Carreira e Salários, bem como compatibilizá-lo com a legislação vigente referente aos servidores públicos municipais, no prazo de 60 (sessenta) dias, contados da publicação desta Lei.

Art. 34. Os servidores, ocupantes do cargo de Guarda de Patrimônio que se encontram no nível de escolaridade "fundamental incompleto", serão reenquadrados na Tabela de Progressão do grupo ocupacional - A-2 do Anexo II.

Parágrafo único. Os servidores mencionados no caput poderão apresentar comprovação de escolaridade mínima para ingressarem na Tabela de Progressão do grupo ocupacional - B-1 do Anexo II.

Art. 34-A Em virtude da Lei Federal nº 11.350/2006 alterada pela Lei 13.595/2018 a qual passou a exigir como requisito obrigatório para exercício da atividade o ensino médio completo, os atuais ocupantes dos cargos efetivos de Agente Comunitário de Saúde e Combate às Endemias, que não possuem ensino médio completo, deverão apresentar no prazo máximo de 24 meses contados a partir da publicação desta Lei, o certificado de conclusão do ensino médio, para o devido enquadramento. (Redação acrescida pela Lei Complementar nº 267/2024) (Regulamentado pelo Decreto nº 6781/2024)

Art. 35. São partes integrantes desta lei os Anexos a seguir relacionados:

- I - Anexo I - Lotacionograma - Quadro de Cargos Efetivos;
- II - Anexo II - Tabelas de Progressão;
- III - Anexo III - Gratificação para as Funções de Confiança;
- IV - Anexo IV - Relação de Cargos em Extinção;
- V - Anexo V - Descrição de Cargos Efetivos;
- VI - Anexo VI - Tabela do Adicional de Responsabilidade Atribuída;
- VII - Anexo VII - Descrição das Funções de Confiança Prefeitura;

Art. 36. Esta lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Art. 37. Revogam-se as disposições em contrário, em especial as Leis Complementares nº 40 de 14 de dezembro de 2005, 50 de 05 de junho de 2007, 104 de 1º de novembro de 2011, 121 de 1º de abril de 2013, 134 de 27 de maio de 2014, 143 de 12 de dezembro de 2014 e 151 de 24 de novembro de 2015.

Lucas do Rio Verde-MT, 07 de abril de 2022

MIGUEL VAZ RIBEIRO
Prefeito Municipal

Nome(s) do(s) autor(es) do Projeto de Lei: Miguel Vaz Ribeiro.
Projeto de Lei Comp. n. 04, de 22 de fevereiro de 2022.