

LEI MUNICIPAL N° 366/2011.

DATA: 27 DE SETEMBRO DE 2011.

SÚMULA: DISPÕE SOBRE A INSTITUIÇÃO DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES DA CÂMARA MUNICIPAL DE FELIZ NATAL - MT E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

ANTONIO DOMINGOS DEBASTIANI, PREFEITO MUNICIPAL DE FELIZ NATAL, ESTADO DE MATO GROSSO, usando de suas atribuições legais, **FAZ SABER** que a **CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES** aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1° - Esta Lei trata da instituição do Plano de Cargos, Carreira e Vencimentos dos Servidores Efetivos da Câmara Municipal de Feliz Natal - MT instituído pela Lei n° 327/2010, de 12 de março de 2010. Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Sistema de Evolução Funcional: o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração da Câmara Municipal 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 à profissionalização dos recursos humanos disponíveis, tendo 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 os servidores a ascender profissionalmente, de acordo com os critérios definidos neste plano;

III - Carreira: o conjunto hierarquizado de cargos, subdivididos em categorias dispostas hierarquicamente de acordo com o grau de dificuldade das atribuições e para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram, mediante provimento originário;

IV - Promoção horizontal: a passagem do servidor de uma classe para outra imediatamente superior, no mesmo nível da escala de

vencimento de seu cargo obedecidos os critérios de qualificação profissional;

V - Promoção vertical: a passagem de um nível para outro dentro do mesmo cargo, decorrente de cumprimento de interstício de tempo de serviço nos termos desta Lei obedecidos aos critérios de avaliação de desempenho;

VI - Servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público;

VII - Cargo: o conjunto de atribuições e responsabilidades cabíveis ao servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo e pago pelos cofres públicos;

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

IX - Quadro de pessoal: o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura funcional da câmara municipal;

X - Classe: a graduação de retribuição pecuniária dentro da categoria funcional, constituído a linha de promoção; mantendo correspondência com o desenvolvimento das escalas de referência com igual padrão;

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

XII - Vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, com valor fixado em lei;

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

XIV - Remuneração: a retribuição pecuniária a que tem direito o servidor compreendido pelo vencimento acrescido das vantagens estabelecidas em lei.

CAPÍTULO II

Do Quadro de Pessoal

Art. 2º - O Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Feliz Natal - MT é composto das seguintes partes:

- a) Cargos de Provimento Efetivo;
- b) Cargos de Provimento em Comissão.

§ 1º Os cargos de provimento efetivo, constantes do Anexo I, são aqueles que precedem de concurso público de provas ou de provas

e títulos, de acordo com o regulamento e o edital de chamamento para as inscrições.

§ 2º Os cargos de provimento em comissão são aqueles declarados de livre nomeação e exoneração pelo presidente do Poder Legislativo Municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Art. 3º - Os cargos de provimento em comissão constam da Estrutura Organizacional Administrativa desta câmara municipal e têm caráter provisório e seus ocupantes se submetem ao regime de dedicação exclusiva, podendo ser convocados para trabalhos extras sempre que houver interesse da Administração.

Parágrafo único. O regime de trabalho a que se refere o caput não dá direito a quaisquer acréscimos remuneratórios pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente e nem pelo acúmulo de outra função ou outra atividade remunerada.

Seção Única Da Criação de Cargos

Art. 4º - A criação de um novo cargo, além do cumprimento das exigências constantes do art. 169 da Constituição Federal, estará condicionada às seguintes exigências:

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

CAPÍTULO III Do Vencimento, das Vantagens, das Gratificações e da Acumulação de Cargos Seção 1 Do Vencimento

Art. 5º - O vencimento dos cargos de provimento efetivo está disposto em tabelas constituídas de referências compostas de níveis enumerados de 1 a 7 e de classes, que vão da letra A até à letra E.

§ 1º As tabelas de vencimentos de que trata o caput constam do Anexo II, integrante da presente Lei.

§ 2º Os percentuais de intervalos entre os valores das tabelas referidas no parágrafo anterior, no crescimento horizontal, são de 15%, 20%, 35% e 55%, respectivamente, calculados sobre o valor da Classe A;

§ 3º O intervalo entre os valores das tabelas referidas no § 1º deste artigo, no crescimento vertical, apresenta um percentual constante de 6,00%.

§ 4º O valor do vencimento dos ocupantes de cargo em comissão é estabelecido na norma que trata da Estrutura Administrativa Organizacional desta Casa de Leis.

Seção 2

Do Teto Absoluto de Vencimento

Art. 6º - A remuneração e o vencimento dos ocupantes de cargos de provimento efetivo e de provimento em comissão, bem como os proventos de aposentadoria e pensão ou outra espécie remuneratória, percebidas cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais e de qualquer outra natureza, não poderão exceder ao subsídio mensal, em espécie, do prefeito municipal, nos termos do inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

Parágrafo único. Excluem-se do teto de que trata o caput as verbas de caráter indenizatório, assim estabelecidas em lei específica.

Seção 3

Das Vantagens

Art. 7º - Aplica-se aos servidores efetivos do Poder Legislativo Municipal o disposto no § 3º do art. 39 da Constituição Federal e ainda a gratificação pela participação em cursos, simpósios ou seminários, assim definida:

I - 1 % (um por cento) sobre a remuneração pela participação em cursos, simpósios ou seminários com carga horária entre dez a vinte horas;

II - 2% (dois por cento) sobre a remuneração pela participação em cursos, simpósios ou seminários com carga horária entre vinte e duas a trinta horas; e,

III - 3% (três por cento) sobre a remuneração pela participação em cursos, simpósios ou seminários com carga horária acima de trinta horas.

§ 1º As gratificações de que tratam os incisos I a III do caput têm a finalidade de motivar constantemente o servidor para o aprimoramento no trabalho.

§ 2º As gratificações referidas no parágrafo anterior, tendo em vista a sua finalidade, terão vigência apenas no ano em que houver a participação do servidor nos cursos, simpósios ou seminários.

§ 3º A cada exercício o servidor adquirirá o direito de perceber a gratificação referida nos incisos I a III do caput, desde que tenha participação em novos cursos, simpósios ou seminários.

§ 4º As referidas gratificações não serão cumulativas e deverão ser pagas a partir do mês em que for requerida, com a devida comprovação, permanecendo até o mês de dezembro de cada ano.

§ 5º A participação do servidor em cursos, simpósios ou seminários deverá ocorrer dentro da área do cargo que exerce ou em outra área, devidamente justificada, por deliberação da administração da câmara municipal.

Seção 4

Das Vantagens Acessórias

Art. 8º - Serão concedidas, ainda, a título de incentivo para o servidor nos seus estudos, as seguintes vantagens acessórias:

I - incentivo financeiro calculado sobre o valor do vencimento do cargo do servidor interessado no período em que estiver frequentando curso de nível superior de graduação ou especialização, a conveniência da Câmara Municipal, conforme se segue:

- a) Vencimento correspondente até ao nível 2, percentual de 20% (vinte por cento);
- b) Vencimento correspondente até ao nível 4, percentual de 15% (quinze por cento);
- c) Vencimento correspondente até ao nível 5, percentual de 6% (seis por cento);
- d) Vencimento acima do nível 5, percentual de 4% (quatro por cento).

II - incentivo de conclusão de curso regular para formação educacional, que será aplicado em conformidade com a tabela de vencimentos do cargo do servidor, a título de promoção horizontal.

§ 1º O incentivo previsto no inciso I do caput será concedido para a participação de apenas um curso de nível superior de graduação ou especialização a cada quatro anos, observando-se os seguintes critérios:

I - Apresentação de comprovante de matrícula em curso de nível superior de graduação ou especialização; e,

II - Comprovação regular da frequência escolar mensal.

§ 2º Aplicar-se-á a mesma regra prevista no § 1º deste artigo para os cursos de mestrado e doutorado, se houver.

Seção 5

Das Funções Gratificadas

Art. 9º - As funções gratificadas, definidas por esta Lei, se destinam ao exercício de chefia de serviços da Câmara Municipal e à valorização do servidor, não se incorporando, para todos os efeitos, ao vencimento do servidor que as exercer, ressalvado o disposto no Capítulo das Disposições Transitórias.

§ 1º As funções gratificadas são escalonadas em três níveis de complexidade e serão concedidas pelo Chefe do Poder Legislativo, exclusivamente, aos ocupantes de cargo de carreira, de acordo com a necessidade da administração, observado o limite de gasto com pessoal.

§ 2º Os níveis de complexidade de que trata o parágrafo anterior são definidos em percentuais calculados sobre o menor vencimento pago pelo Legislativo Municipal, conforme segue abaixo:

I - gratificação de função de serviços de alta complexidade, 40% (quarenta por cento);

II - gratificação de função de serviços de média complexidade, 30% (trinta por cento);

III - gratificação de função de serviços de baixa complexidade, 20% (vinte por cento) sobre o menor vencimento pago pelo Legislativo Municipal;

§ 3º Considera-se, para os efeitos desta Lei:

I - Serviços de alta complexidade, toda atividade que exija esforço e raciocínio considerado, conhecimento intelectual mais apurado, maior concentração e dedicação do servidor no serviço;

II - Serviços de média complexidade, toda atividade que exija pouco raciocínio para a sua execução e que exige conhecimentos teóricos e práticos;

III - Serviços de baixa complexidade, toda atividade mais simples que exija qualquer conhecimento intelectual para a sua execução e que exige menos conhecimentos teóricos e práticos.

Art. 10 - O servidor efetivo que for nomeado para exercer cargo de provimento em comissão terá o direito de fazer opção pela maior remuneração.

Parágrafo único. O servidor efetivo, caso não opte pela remuneração do cargo em comissão, terá o direito de perceber o seu vencimento atual acrescido de 50% (cinquenta por cento) de gratificação sobre o valor do cargo comissionado para o qual fora designado.

Art. 11 - Todo servidor de provimento efetivo que vier a ocupar cargo em comissão terá resguardado o seu direito de retornar ao seu cargo e vencimento de origem quando ocorrer sua exoneração do cargo comissionado.

Art. 12 - Os acréscimos pecuniários percebidos pelo servidor não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 13 - As funções gratificadas e o vencimento pago no exercício da função comissionada ou fora dela não se

incorporarão ao vencimento do cargo efetivo, ressalvado o disposto no Capítulo das Disposições Transitórias.

Seção 6

Da Acumulação de Cargos

Art. 14 - Será permitida a acumulação de remuneração somente nos casos previstos no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal, observado ainda o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Feliz Natal - MT.

Art. 15 - É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do artigo 40 ou dos artigos 42 e 142 da Constituição Federal com a remuneração do cargo ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma do artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em Lei de livre nomeação e exoneração nos termos do § 10 do art. 37 da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV

Da Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 16 - O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é o conjunto de procedimentos administrativos direcionados para o acompanhamento, desenvolvimento e avaliação do desempenho funcional permanente do servidor, conforme definição constante do inciso I do parágrafo único do art. 1º desta Lei.

Parágrafo único. O sistema a que se refere o caput compreende 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 e seu potencial no serviço público.

Art. 17 - A avaliação de desempenho funcional tem por objetivo medir a aptidão para o efetivo desempenho do cargo, observando-se os dispositivos previstos no artigo 18 desta Lei.

§ 1º A avaliação de desempenho exigirá o rigoroso cumprimento das seguintes etapas:

I - Pré Desempenho: nesta fase são estabelecidos os critérios de aferição e o acompanhamento dos objetivos, tarefas ou atividades, de forma a assegurar que o servidor tenha pleno e completo conhecimento da expectativa da chefia em relação ao trabalho a ser realizado;

II - Desempenho: nesta fase a chefia imediata fará o acompanhamento do desempenho do servidor, registrando os fatos mais significativos que estejam ocorrendo;

III - Pós Desempenho: nesta fase a chefia imediata e os servidores devem formalizar o resultado final da avaliação, aferindo o que foi realizado em comparação ao estabelecido na fase pré desempenho.

§ 2º Todas as fases da avaliação de desempenho devem ser registradas por escrito, sempre com a participação da chefia e do servidor.

§ 3º Os servidores que tenham serviços em mais de um setor da câmara serão avaliados por todas as chefias nas quais estiverem vinculadas, cumpridas as três fases da avaliação de desempenho referidas neste artigo.

§ 4º O Poder Legislativo, por meio de Ato Administrativo da Mesa Diretora, para fiel execução desta Lei, regulamentará os procedimentos da avaliação de desempenho, estabelecendo o método de aplicação e os critérios a serem considerados, a fim de atender às necessidades específicas de cada área de atuação da Câmara Municipal.

Art. 18 - A avaliação de desempenho funcional constitui instrumento para a gestão de recursos humanos da Câmara Municipal de Feliz Natal - MT, com objetivos formativos e informativos, considerando-se os seguintes critérios:

I - assiduidade e pontualidade;

II - disciplina e responsabilidade funcional;

III - eficiência, eficácia e agilidade na execução do rol de atribuições do cargo,

IV - nível de iniciativa e criatividade, no que couber;

V - participação nas atividades pertinentes promovidas pelo município e aproveitamento em cursos de escolarização, especialização, aperfeiçoamento e atualização funcional.

Art. 19 - A avaliação de desempenho funcional, observados os dispositivos constantes do Estatuto dos Servidores Municipais de Feliz Natal - MT, será acompanhada e monitorada por uma comissão especial criada para esta finalidade, composta de três membros, sendo:

I - os dois Vereadores mais bem votados na atual legislatura, exceto o Presidente do Legislativo; e,

II - o Coordenador Administrativo e Financeiro.

§ 1º A comissão de que trata o caput se reunirá anualmente com a finalidade de promover a compilação dos dados das avaliações feitas durante cada exercício.

§ 2º A avaliação de que trata o caput será efetuada pela chefia imediata de cada servidor.

Art. 20 - A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho Funcional terá as seguintes atribuições:

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

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

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

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

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

VI - Avaliar o funcionamento do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional no âmbito da câmara municipal, propondo ações corretivas mantenedoras;

VII - Desenvolver outras ações relacionadas com o desempenho funcional do servidor.

Art. 21 - Os critérios de julgamento mencionados no art. 18 desta Lei poderão ser adaptados em conformidade com as peculiaridades das funções do cargo exercido pelo servidor e com as atribuições da unidade administrativa a que esteja vinculado.

Art. 22 - Os critérios de avaliação deverão ser divulgados com antecedência para ciência de todos os servidores e aplicados homogeneamente entre funções e cargos de atribuições iguais e

assemelhadas, garantindo-se ao servidor o acesso ao seu processo e à ampla defesa.

Art. 23 - Será fixada uma pontuação mínima de 80% (oitenta por cento) a ser obtida na apuração dos critérios referidos nos incisos do art. 18, adotando, como tal, os seguintes conceitos de avaliação, em estrita observância às normas previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais:

- a) Conceito A - Ótimo, que varia entre 90 (noventa) a 100% (cem por cento);
- b) Conceito B - Bom, que varia entre 80 (oitenta) a 89% (oitenta e nove por cento);
- c) Conceito C - Regular, que varia entre 60 (sessenta) a 79% (setenta e nove por cento);
- d) Conceito D - Insuficiente, para toda pontuação abaixo de 60% (sessenta por cento).

Art.24 - Concluída a avaliação de desempenho será obrigatória a indicação dos fatos, das circunstâncias e dos demais elementos de convicção no seu termo final, inclusive o relatório referente ao colhimento de provas testemunhais e documentais, quando for o caso.

§ 1º Quando o termo de avaliação anual concluir pelo desempenho insatisfatório ou regular do servidor, este deverá indicar as medidas necessárias de correção, em especial aquelas destinadas a promover a respectiva capacitação ou treinamento.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º 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.

§ 5º A Comissão Especial de Avaliação de Desempenho Funcional terá amplo acesso a todas as fichas de avaliação e poderá emitir tanto opinião quanto orientação a respeito das mesmas.

Art. 25 - 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.

Art. 26 - A coordenação geral do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é de responsabilidade da Coordenadoria Administrativa e Financeira, que deverá encarregar-se de promover todo o apoio técnico aos programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 27 - Para atendimento do disposto neste capítulo as avaliações serão realizadas anualmente no mês de dezembro, tendo por base regulamento e ficha apropriada, contendo as normas de sua aplicação baixadas por resolução.

CAPÍTULO V

Da Evolução Funcional

Art. 28 - As formas de evolução funcional instituídas por esta Lei são as seguintes:

- I - Promoção horizontal e;
- II - Progressão vertical.

Parágrafo único. O desenvolvimento do servidor na carreira se dará no mesmo cargo por meio da promoção e da progressão referidas nos incisos do caput.

Seção 1

Da Promoção Horizontal

Art. 29 - A promoção horizontal, na forma definida no inciso IV do art. 1º desta Lei, ocorrerá de acordo com requerimento do interessado, com a apresentação da documentação comprobatória, desde que cumprido o interstício mínimo exigido, que é de três anos entre uma classe e outra.

Parágrafo único. O requerimento acompanhado das peças citadas no caput deverá ser analisado pela área de recursos humanos e deferido ou não pelo Chefe do Poder Legislativo Municipal.

Art. 30 - As classes de cada nível são estruturadas em linha horizontal que variam da letra A até a letra E, de acordo com os grupos ocupacionais e a escolaridade dos cargos conforme definidos nos parágrafos seguintes:

§ 1º Os ocupantes de cargos cujo provimento exija escolaridade de grau de ensino superior serão enquadrados e promovidos de acordo com os dispositivos abaixo nas Classes A até E:

I - Classe A, classe de enquadramento, formação de ensino superior;

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

III - Classe C, requisito da Classe B, mais curso de especialização na área de graduação;

IV - Classe D, requisito da Classe C, mais curso de mestrado na sua área de atuação;

V - Classe E, requisito da Classe D mais curso de doutorado na área relacionada com sua graduação.

§ 2º Os ocupantes de cargos cujo provimento exija escolaridade de grau de ensino médio serão enquadrados e promovidos de acordo com os dispositivos abaixo nas Classes A até E:

I - Classe A, classe de enquadramento, formação escolar de ensino médio, profissionalizante ou não;

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

III - Classe C, requisito da Classe B, mais 120 (cento e vinte) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ou especialização em nível técnico na área de atuação;

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

V - Classe E, requisito da Classe D mais curso de especialização, mestrado ou doutorado na área relacionada com sua graduação.

§ 3º Os ocupantes de cargos cujo provimento exija escolaridade de ensino fundamental completo serão promovidos de acordo com os dispositivos a seguir nas Classes da letra A até E:

I - Classe A, classe de enquadramento, formação escolar de ensino fundamental completo;

II - Classe B: requisito da Classe A, mais 40 (quarenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação;

III - Classe C: requisito da Classe B, mais 80 (oitenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional na área de atuação;

IV - Classe D: requisito da Classe C, mais conclusão do ensino médio;

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

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

§ 5º A promoção horizontal exigirá carência ou interstício mínimo de três anos, e somente será concedida depois da aprovação no estágio probatório para os novos concursados.

§ 6º A exigência mínima do ensino fundamental completo para o enquadramento inicial se aplica somente aos concursados a partir da aprovação desta Lei.

Seção 2

Da Progressão Vertical

Art. 31 - A progressão vertical, definida no inciso V do art. 1º desta Lei, dar-se-á por meio da evolução nos níveis da carreira, condicionada à apuração do efetivo exercício do cargo a cada interstício de cinco anos e à obtenção de, no mínimo, 80% (oitenta por cento) dos pontos na média das avaliações semestrais de desempenho.

Parágrafo único. O tempo de serviço do servidor de carreira em exercício de cargo em comissão no Poder Legislativo Municipal será contado para os efeitos do disposto no caput, excluindo-se o tempo de serviço em disponibilidade para órgão de outra esfera de governo e de outro poder e do afastamento para mandato eletivo.

Art. 32 - Não terá direito à evolução nos níveis da carreira o servidor que, em cada interstício de cinco anos:

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

II - Cometer falta passível de advertência escrita e ou suspensão disciplinar;

III - Faltar ao serviço injustificadamente por mais de quinze dias, consecutivos ou não.

§ 1º O interstício começará a ser contado a partir do mês em que se der o enquadramento dos servidores no presente plano.

§ 2º Os servidores não beneficiados pela progressão vertical em função do disposto no caput somente terão direito a mesma depois de nova contagem de interstício de cinco anos.

CAPÍTULO VI

Das Despesas com Pessoal

Art. 33 - O Poder Legislativo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 70% (setenta por cento) do seu repasse, na forma do § 1º do artigo 29-A da Constituição Federal e da Lei Complementar nº 101/2000.

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

I - Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração realizados pelo Legislativo Municipal, considerando-se os ativos, inativos e pensionistas, excetuando-se as obrigações relativas a indenizações por demissões, inclusive as que possam ser 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, 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;

§ 2º Nos demais procedimentos relativos ao gasto com pessoal deverão ser observadas as disposições da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

CAPÍTULO VII

Da Administração e Gestão do Sistema de Recursos Humanos

Art. 34 - A administração e a gestão do Sistema de Recursos Humanos do Poder Legislativo Municipal de Feliz Natal - MT compete à Coordenadoria Administrativa e Financeira, à qual caberá:

I - Implementar e coordenar a sistemática de avaliação de desempenho funcional;

II - Capacitar e treinar os membros componentes da comissão de avaliação referida no inciso anterior;

III - Acompanhar o resultado das avaliações de desempenho, indicando para a presidência da câmara municipal a lei e o encaminhamento do servidor para cada situação apresentada nos relatórios da comissão;

IV - Fiscalizar e exigir o cumprimento do exercício de cada servidor conforme as atribuições do seu cargo;

V - Submeter à presidência da Casa os atos necessários à implantação e aplicação do disposto nesta Lei.

§ 1º Os novos concursados ao tomarem posse no cargo serão registrados na Coordenadoria Administrativa e Financeira, que os designará para prestarem serviços nos diversos setores da Câmara Municipal, em conformidade com as necessidades e peculiaridades de cada área e a disponibilidade de vaga e de pessoal.

§ 2º O remanejamento do local de trabalho previamente estabelecido será feito pela Coordenadoria Administrativa e Financeira, em concordância com a presidência da câmara, de acordo com as necessidades da Casa, em conformidade com os dispositivos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

CAPÍTULO VIII

Das Disposições Gerais

Art. 35 - A presente Lei se aplica a todos os servidores de carreira do Poder Legislativo Municipal.

Art. 36 - A composição e a forma de remuneração dos servidores efetivos do quadro de pessoal da câmara municipal passam a vigorar de acordo com as disposições desta Lei.

Parágrafo Único. Independente da aplicação dos critérios de evolução na tabela de vencimento, fica mantido o adicional por tempo de serviço de 2% (dois por cento) ao ano, previsto no artigo 61, XIV da Lei Orgânica do Município, até o limite de 50% (cinquenta por cento) do vencimento do servidor.

Art. 37 - Fica reservado o percentual mínimo de 1% (um por cento) dos cargos de provimento em comissão para serem preenchidos por servidores de carreira deste Poder Legislativo, nos termos do inciso V do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 38 - A descrição das atribuições dos cargos mantidos por esta Lei está disposta no seu Anexo III.

Art. 39 - A carga horária oficial de trabalho dos servidores da câmara municipal é de 40 (quarenta) horas semanais divididas em dois turnos diários de 4 (quatro) horas, com intervalo de 2 (duas) horas para refeição e descanso ou, de 30 (trinta) horas semanais em turno único de 6 (seis) horas diárias, conforme se dispuser em resolução, ou de acordo com a necessidade do legislativo.

Parágrafo Único. O ocupante do cargo de Agente Legislativo de Vigilância cumprirá carga horária com turno de 12 x 36 (doze por trinta e seis) horas.

Art. 40 - O Chefe do Poder Legislativo Municipal poderá baixar resolução para estabelecer carga horária diferenciada para outras categorias funcionais em áreas de trabalho diferentes, em razão das peculiaridades dos serviços, desde que não ultrapasse a 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 41 - O salário-família estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Feliz Natal - MT será devido aos servidores cuja remuneração seja menor ou igual ao valor da primeira faixa de descontos da tabela de contribuição do INSS - Instituto Nacional de Seguridade Social.

Art. 42 - O piso do vencimento dos servidores efetivos do Legislativo Municipal é definido na primeira referência da tabela de cada cargo aprovada por esta Lei.

Art. 43 - A relação de valores entre a maior e a menor remuneração dos servidores do Poder Legislativo Municipal é de 4,5 vezes.

Art. 44 - Nenhum servidor do Legislativo Municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Art. 45 - O vencimento dos servidores de carreira somente poderá ser alterado por lei específica de iniciativa privativa do Poder Legislativo, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices.

§ 1º A revisão geral do vencimento dos servidores do Legislativo Municipal deverá ocorrer no mês de março de cada ano, considerando-se este mês como data base das categorias funcionais, observadas as disposições constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Feliz Natal - MT.

§ 2º O percentual de reajuste decorrente da revisão geral será único para todas as categorias funcionais do quadro de efetivos, inclusive aposentados e pensionistas e deverá ser estabelecido por lei específica de iniciativa do Poder Legislativo Municipal.

§ 3º O indicador econômico a ser utilizado para o reajuste de vencimentos é o IGP-M/FGV, acumulado no período de doze meses anteriores à data da sua concessão.

§ 4º O disposto neste artigo não se aplica ao subsídio dos vereadores em função deste se tratar de matéria específica, conforme dispositivos da Lei Orgânica Municipal e da Constituição Federal.

Art. 46 - Na realização de concurso público deverão ser 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.

Parágrafo único. 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, observando-se a legislação federal específica.

Art. 47 - Aplicam-se aos servidores do Poder Legislativo todas as disposições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Feliz Natal - MT, cabendo ao seu presidente as decisões relativas à Câmara Municipal.

CAPÍTULO IX
Das Disposições Transitórias
Seção 1
Do Enquadramento Funcional

Art. 48 - Os servidores de carreira deverão ser enquadrados no presente plano em até 180 (cento e oitenta) dias depois da sua publicação, de acordo com os critérios definidos nos parágrafos a seguir.

§ 1º Os critérios de enquadramento funcional e progressão vertical, com base no tempo de serviço, dar-se-ão da seguinte forma, para os ocupantes de cargos de provimento efetivo:

- a) Até cinco anos completos, na primeira referência da faixa de vencimento;
- b) De cinco a dez anos completos, na segunda referência da faixa de vencimento;
- c) De dez a quinze anos completos, na terceira referência da faixa de vencimento;
- d) De quinze a vinte anos completos, na quarta referência da faixa de vencimento;
- e) De vinte a vinte e cinco anos completos, na quinta referência da faixa de vencimento;
- f) De vinte e cinco a trinta anos completos, na sexta referência da faixa de vencimento;
- g) Acima de trinta anos completos, na sétima referência da faixa de vencimento.

§ 2º Será considerado para efeito de enquadramento todo o tempo de serviço público prestado à Câmara Municipal de Feliz Natal - MT e depois da posse em decorrência da aprovação em concurso público.

§ 3º O enquadramento dos servidores na presente Lei será efetuado pela área de recursos humanos.

§ 4º No caso do enquadramento do servidor recair numa referência cujo valor seja inferior ao seu vencimento atual, este será colocado na referência imediatamente superior.

Art. 49 - Depois de divulgado o resultado do enquadramento o servidor que não concordar com o mesmo terá o prazo de 5 (cinco) dias para interposição de recurso, devidamente fundamentado.

Art. 50 - O enquadramento dos servidores efetivos nas respectivas carreiras obedecerá às normas estabelecidas nesta Lei e será feito por ato administrativo da Mesa Diretora.

Art. 51 - Os cargos abaixo passam a vigorar com a seguinte denominação:

I - Assistente de Administração para Técnico Legislativo de Administração;

II - Auxiliar Administrativo para Assistente Legislativo de Administração;

III - Motorista Categoria "C" para Agente Legislativo de Transporte;

IV - Recepcionista para Agente Legislativo de Recepção e Telefonia;

V - Zeladora para Agente Legislativo de Copa e Limpeza; e,

VI - Vigia para Agente Legislativo de Vigilância.

Art. 52 - Os demais cargos existentes na Lei nº 346/2010, que não constam dos anexos desta Lei, estão automaticamente extintos por não terem nenhum ocupante.

Seção 2

Da Incorporação de Gratificação de Função ou Cargo Comissionado

Art. 53 - O servidor que tiver exercido função gratificada ou cargo em comissão por cinco anos ininterruptos ou dez anos intercalados, terá o direito de incorporar ao seu vencimento o valor correspondente à vantagem.

CAPÍTULO X

Das Disposições Finais

Art. 54 - As normas complementares necessárias ao cumprimento desta Lei serão baixadas por resolução no prazo de 180 (cento e oitenta) dias contados da sua publicação.

Art. 55 - As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta do Orçamento Anual de 2011, alocados na Câmara Municipal de

Feliz Natal - MT, suplementadas se necessário nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 56 - Ficam revogadas as Leis n° 043/98, 327/2010 e n° 346/2010 e as demais disposições contrárias a esta Lei.

Art. 57 - Esta Lei tem força de lei complementar e somente poderá ser alterada ou revogada total ou parcialmente pelo voto favorável da maioria absoluta dos membros da Câmara Municipal.

Art. 58 - Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE FELIZ NATAL
ESTADO DE MATO GROSSO
EM 27 DE SETEMBRO DE 2011.**

**ANTONIO DOMINGOS DEBASTIANI
PREFEITO MUNICIPAL**

ANEXO I**CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO**

Denominação do Cargo	Vencimento Inicial R\$	Escolaridade Requerida	Vagas Necessárias	Vagas Ocupadas	Vagas Livres
Contador	3.374,40	Ensino Superior + registro no CRC	01	00	01
Controlador Interno	2.295,00	Ensino Superior	01	00	01
Procurador Legislativo	2.790,00	Ensino Superior + registro na OAB	01	00	01
Técnico Legislativo de Administração	2.236,71	Ensino Superior	01	01	00
Assistente Legislativo de Administração	1.455,24	Ensino Médio + Conh. Especifico	01	00	01
Assistente Parlamentar	850,00	Ensino Médio + Conh. Especifico	01	00	01
Agente Legislativo de Recepção e Telefonia	1.163,71	Ensino Médio + Conh. Especifico	01	00	01
Agente Legislativo de Transporte	1.292,00	Ensino Fundamental + CNH "C"	01	00	01
Agente Legislativo de Copa e Limpeza	803,88	Ensino Fundamental	02	01	01
Agente Legislativo de Vigilância	803,88	Ensino Fundamental	02	00	02