

A câmara Municipal de Novo Mundo, nos termos do § 5º do art. 211, do Regimento Interno, Faz saber que o Soberano Plenário Decreta e eu, Presidente da Câmara Municipal de Novo Mundo Promulgo a seguinte Lei.

LEI COMPLEMENTAR Nº 30/2013 DE 24 DE MAIO DE 2013.

Prefácio: “Reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Servidores da Câmara Municipal de Novo Mundo - MT e dá outras providencias”.

TITULO I DO PLANO DE CARGOS, CARREIRA E SALÁRIOS

CAPÍTULO I DA ORGANIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

Art. 1º- Esta Lei Complementar Reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Vencimento dos Servidores Efetivos da Câmara Municipal de Novo Mundo – MT .

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei Complementar, 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 de níveis de um cargo organizados em seqüência e dispostos hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem, observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

IV – Promoção horizontal: a passagem do servidor de uma classe para outra, no mesmo nível da escala de vencimento de seu cargo;

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 Complementar;

VI – Servidor: a pessoa legalmente investida em cargo público, sob regime estatutário.

.

VII – Cargo: o conjunto de atribuições e responsabilidades cabíveis ao servidor, 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 divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal e as correspondentes retribuições pecuniárias;

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 Complementar e deverá ser pago até o dia 10 do mês subsequente ao trabalhado;

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

XIV – Remuneração: o vencimento do cargo efetivo acrescido das vantagens permanentes ou temporárias estabelecidas em lei.

XV - Enquadramento inicial: define o nível de vencimento e a classe inicial do cargo.

XVI – Enquadramento final: Estabelece o nível de vencimento e a classe salarial final do cargo

CAPÍTULO II **Do Quadro de Pessoal**

Art. 2º - O Quadro de Pessoal da Câmara Municipal de Novo Mundo – 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 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 constantes da Estrutura Organizacional Administrativa desta câmara municipal 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. Padrão de vencimento dentro da tabela prevista nesta Lei Complementar;
- II. Descrição sintética e analítica das suas atribuições;
- III. Condições de trabalho, incluindo o horário semanal, o ambiente e outros requisitos específicos;
- IV. Grau de escolaridade, e;
- V. 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 12 e de classes, que vão da letra A até à letra D, de acordo com cada grupo ocupacional.

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

§ 2º O valor do vencimento dos ocupantes de cargos em comissão é estabelecido no anexo II da presente Lei Complementar.

Seção II

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 III

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 os seguintes:

I – Licença especial Premio, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

II – Adicional por tempo de serviço, concedido aos funcionários efetivos abrangidos pela Resolução anterior, até o máximo de 32% pelo efetivo exercício do serviço público, sendo o mesmo calculado unicamente sobre o valor do nível em que o servidor estiver enquadrado, ficando vetado a concessão deste adicional aos servidores que ingressaram no quadro funcional a partir do concurso 001/2011.

III – Gratificação pela participação em cursos, simpósios ou seminários, assim definida:

- a) 1% (um por cento) sobre a remuneração pela participação em cursos, simpósios ou seminários com carga horária entre oito a dezesseis horas;
- b) 2% (dois por cento) sobre a remuneração pela participação em cursos, simpósios ou seminários com carga horária entre dezoito a vinte e quatro horas; e,
- c) 3% (três por cento) sobre a remuneração pela participação em cursos, simpósios ou seminários com carga horária acima de vinte e quatro horas.

§ 1º A gratificação de que trata o inciso III do caput tem a finalidade de motivar constantemente o servidor para o aprimoramento no trabalho.

§ 2º A gratificação referida no parágrafo anterior, tendo em vista a sua finalidade, terá 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 no inciso III e alíneas do caput, desde que tenha participação em novos cursos, simpósios ou seminários.

§ 4º A referida gratificação não será cumulativa e deverá ser paga a partir do mês em que for requerida, com a devida comprovação.

§ 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 IV Das Vantagens Acessórias

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

I – Incentivo financeiro calculado sobre o valor do vencimento do cargo do servidor interessado no período em que estiver freqüentando o curso superior de graduação ou especialização, conforme se segue:

- a) Vencimento correspondente até ao nível 3, percentual de 15% (quinze por cento);
- b) Vencimento correspondente até ao nível 6, percentual de 10% (dez por cento);
- c) Vencimento correspondente até ao nível 9, percentual de 5% (cinco por cento);
- d) Vencimento acima do nível 9, percentual de 3% (três por cento).

II – Incentivo de conclusão de curso regular para formação educacional, 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 superior de graduação ou de especialização a cada cinco anos, observando-se os seguintes critérios:

I – Apresentação de comprovante de matrícula em curso de graduação ou especialização; e,

II – Comprovação regular da freqüência escolar.

Seção V Das Funções Gratificadas

Art. 9º- As funções gratificadas, definidas por esta Lei Complementar, se destinam a remunerar o servidor pelo exercício de trabalhos de natureza extraordinária, precária e transitória estranhas ao cargo efetivo, ou ainda, direção, chefia e assessoramento, não se incorporando, para todos os efeitos, ao vencimento do servidor que as exercer.

§ 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.

§ 2º Os níveis de complexidade de que trata o parágrafo anterior são definidos em percentuais calculados sobre o vencimento no qual o servidor esteja vinculado 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).

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

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 maior remuneração, terá o direito de perceber a sua remuneração atual acrescida de 40% (quarenta por cento) de gratificação sobre o valor do cargo comissionado.

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, em hipótese alguma.

Seção VI 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 Novo Mundo – 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 Complementar de livre nomeação e exoneração nos termos do § 10 do art. 37 da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV Da Comissão de 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 do servidor, conforme definição constante do inciso I do parágrafo único do art. 1º desta Lei Complementar.

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 Complementar.

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

I – Assiduidade;

II – Disciplina;

III – Capacidade de iniciativa, eficiência e eficácia na busca de resultados;

IV – Produtividade e qualidade no trabalho;

.

V – Responsabilidade e dedicação ao serviço.

Art. 19- A avaliação de desempenho funcional será realizada por uma comissão especial criada para esta finalidade, constituída de 03 membros titulares e um suplente, dos quais um representará obrigatoriamente o quadro de servidores efetivos, sendo todos designados pelo presidente.

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

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 Complementar 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 70% (setenta 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 70 (setenta) a 89% (oitenta e nove por cento);
- c) Conceito C – Insuficiente, para toda pontuação abaixo de 70% (setenta por cento).

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

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

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

Art. 26 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. 27- A coordenação geral do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é de responsabilidade do Recursos Humanos , que deverá encarregar-se de promover todo o

apoio técnico aos programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 28- Para atendimento do disposto neste capítulo as avaliações serão realizadas semestralmente nos meses de julho e dezembro, tendo por base regulamento e ficha apropriada, contendo as normas de sua aplicação baixadas por resolução específica.

CAPÍTULO V **Da Evolução Funcional**

Art. 29- As formas de evolução funcional instituídas por esta Lei Complementar 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 I **Da Promoção Horizontal**

Art. 30 - A promoção horizontal, na forma definida no inciso IV do art. 1º desta Lei Complementar, ocorrerá de acordo com requerimento do interessado, com a apresentação da documentação comprobatória, desde que cumprido o interstício exigido.

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

Art. 31- As classes de cada nível são estruturadas em linha horizontal que variam da letra A até a letra D, 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 médio serão promovidos de acordo com os dispositivos abaixo nas Classes A até D:

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

II – Classe B, requisito da Classe A, mais 240 (duzentas e quarenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ;

.

III – Classe C, curso superior completo.

IV – Classe D, requisito da Classe C mais curso de especialização/pós-graduação, na área relacionada com sua graduação.

§ 2º 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 C:

I – Classe A, formação completa do ensino fundamental;

II – Classe B, requisito da classe A mais ensino médio completo

III – Classe C, requisito da Classe B mais curso superior.

§ 3º Os ocupantes de cargos cujo provimento exija escolaridade de Ensino Superior, serão promovidos de acordo com os dispositivos a seguir nas Classes da letra A até C:

I – Classe A, formação escolar de ensino superior;

II – Classe B, requisito da Classe A, mais 240 (duzentas e quarenta) horas de cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional ;

III – Classe C, curso de especialização/ Pós graduação, na área relacionada com sua graduação.

§ 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.

Seção II

Da Progressão Vertical

Art.32- A progressão vertical, definida no inciso V do art. 1º desta Lei Complementar, dar-se-á por meio da evolução nos níveis da carreira, condicionada à apuração do efetivo exercício do cargo a cada interstício de três anos e à obtenção de, no mínimo, 70% (setenta 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.

Art. 33- Não terá direito à evolução nos níveis da carreira o servidor que, em cada interstício de três 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;

IV – Apresentar atestado médico de profissional que não seja da rede pública de saúde.

§ 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 três anos.

CAPÍTULO VI **Das Despesas com Pessoal**

Art. 34- 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. 35- A administração e a gestão do Sistema de Recursos Humanos do Poder Legislativo Municipal de Novo Mundo – MT fica vinculada a unidade administrativa 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 o resultado 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 Complementar.

§ 1º Os novos concursados ao tomarem posse no cargo serão registrados no Recursos Humanos, 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.

CAPÍTULO VIII **Das Disposições Gerais**

Art. 36- A presente Lei Complementar se aplica a todos os servidores de carreira do Poder Legislativo Municipal.

Art. 37- 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 Complementar.

Art. 38- Fica reservado o percentual mínimo de 5% (cinco 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. 39- A carga horária oficial de trabalho dos servidores da câmara municipal é 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.

.

§ único: O ocupante do cargo de Vigilante 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 Novo Mundo – 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 Complementar.

Art. 43- 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. 44 O vencimento dos servidores de carreira somente poderá ser alterado por Lei Complementar 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 maio de cada ano, considerando-se este mês como data base das categorias funcionais, observadas as disposições constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Novo Mundo – 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 Complementar específica de iniciativa do Poder Executivo Municipal.

§ 3º O indicador econômico a ser utilizado para o reajuste de vencimentos será o mesmo índice utilizado pelo executivo para corrigir os vencimentos dos servidores municipais.

Art. 45- Todo servidor efetivo do Poder Legislativo Municipal fará jus à licença especial premio de 03 meses, concedida a cada cinco anos de efetivo exercício na câmara, observados os dispositivos estabelecidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Novo Mundo – MT.

Art. 46- Aplicam-se aos servidores do Poder Legislativo todas as disposições contidas no Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Novo Mundo – MT, cabendo ao seu presidente as decisões relativas à câmara municipal.

CAPÍTULO IX **Das disposições Transitórias**

Seção Única **Do Enquadramento Funcional**

Art. 47- Os servidores de carreira deverão ser enquadrados no presente plano imediatamente após 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 três anos completos, na primeira referência da faixa de vencimento;
- b) de três a seis anos completos, na segunda referência da faixa de vencimento;
- c) de seis a nove anos completos, na terceira referência da faixa de vencimento;
- d) de nove a doze anos completos, na quarta referência da faixa de vencimento;
- e) de doze a quinze anos completos, na quinta referência da faixa de vencimento;
- f) de quinze a dezoito anos completos, na sexta referência da faixa de vencimento;

§ 2º O enquadramento dos servidores na presente Lei Complementar será efetuado pela área de recursos humanos.

§ 3º No caso do enquadramento do servidor recair numa referência cujo valor seja inferior ao seu vencimento atual, este será colocado em uma referência posterior na qual apresentar o vencimento igual ou superior ao percebido pelo servidor.

Art. 48- Depois de divulgado o resultado do enquadramento o servidor que não concordar com o mesmo terá o prazo de 10 (dez) dias para interposição de recurso, devidamente fundamentado.

Art. 49- enquadramento dos servidores efetivos nas respectivas carreiras obedecerá às normas estabelecidas nesta Lei Complementar e será feito por ato administrativo da Mesa Diretora.

CAPÍTULO X
Das Disposições Finais

Art. 50- As normas complementares necessárias ao cumprimento desta Lei Complementar serão baixadas por resolução no prazo de até 90 (noventa) dias contados da sua publicação.

Art. 51- As despesas decorrentes desta *Lei Complementar* correrão por conta do Orçamento Anual, alocados na Câmara Municipal de Novo Mundo – MT, suplementadas se necessário nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 52 - A presente Lei Complementar vem reestruturar e modernizar a Administração da Câmara Municipal de Novo Mundo, de modo e forma que os serviços sejam centralizados e realizados de acordo com a probidade administrativa e o interesse social.

Art. 53- Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação revogada as disposições em contrário.

Câmara Municipal de Novo Mundo – MT, 24 de Maio de 2013.

SEMILDO ROGERIO HOBOLD

Presidente da Câmara
Bienio 2013/2014

ANEXO I
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

GRAU DE ESCOLARIDADE	CARGO/PERFIL PROFISSIONAL	VENCIMENTO INICIAL EM R\$	VAGAS CRIADAS
----------------------	---------------------------	---------------------------	---------------

ENSINO SUPERIOR	Controle interno	1.900,00	01
	Contador	2.500,00	01
	TOTAL DE VAGAS		02

GRAU DE ESCOLARIDADE	CARGO/PERFIL PROFISSIONAL	VENCIMENTO INICIAL EM R\$	VAGAS CRIADAS
ENSINO MÉDIO COMPLETO	Agente Administrativo I	1.866,00	01
	Agente Financeiro e Patrimonial	1.500,00	01
	Atendente	700,00	01
	Motorista	700,00	01
	TOTAL DE VAGAS		04

GRAU DE ESCOLARIDADE	CARGO/PERFIL PROFISSIONAL	VENCIMENTO INICIAL EM R\$	VAGAS CRIADAS
ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	Auxiliar de Serviços Gerais	700,00	02
	Vigilante	700,00	02
	TOTAL DE VAGAS		04

**QUADRO DE FUNÇÃO GRATIFICADA
EXCLUSIVA DE OCUPANTE DE CARGO DE CARREIRA**

DENOMINAÇÃO	SÍMBOLO	PERCENTUAL	QUANTIDADE
SERVIÇOS DE ALTA COMPLEXIDADE	FG-1	40% (conforme art. 9º)	02
SERVIÇOS DE MÉDIA COMPLEXIDADE	FG-2	30% (conforme art. 9º)	02
SERVIÇOS DE BAIXA COMPLEXIDADE	FG-3	20% (conforme art. 9º)	01

ANEXO II

CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

GRAU DE ESCOLARIDADE	CARGO/PERFIL PROFISSIONAL	VENCIMENTO INICIAL EM R\$	VAGAS CRIADAS
ENSINO	Assessor Jurídico	2.500,00	01

SUPERIOR	TOTAL DE VAGAS	01
----------	----------------	----

GRAU DE ESCOLARIDADE	CARGO/PERFIL PROFISSIONAL	VENCIMENTO INICIAL EM R\$	VAGAS CRIADAS
ENSINO MÉDIO	Coordenador Legislativo	1.500,00	01
	TOTAL DE VAGAS		01

ANEXO III

DIREÇÃO E ASSESSORAMENTO SUPERIOR (DAS)

CARGOS COMISSIONADOS

CARGOS	PROVIMENTO	Nº DE VAGAS
I – ASSESSOR JURÍDICO	D. A.S I	01

II – COORDENADOR LEGISLATIVO	D. A.S I	01

ANEXO IV

TABELA DE VENCIMENTOS DOS CARGOS EFETIVOS

AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS			
ENSINO FUNDAMENTAL			
CLASSE	A	B	C
	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	700,00	875,00	1.093,75
2	770,00	962,50	1.203,13
3	847,00	1.058,75	1.323,44
4	931,70	1.164,63	1.455,78
5	1.024,87	1.281,09	1.601,36
6	1.127,36	1.409,20	1.761,50
7	1.240,09	1.550,12	1.937,64
8	1.364,10	1.705,13	2.131,41
9	1.500,51	1.875,64	2.344,55

10	1.650,56	2.063,20	2.579,01
11	1.815,62	2.269,52	2.836,91
12	1.997,18	2.496,48	3.120,60

VIGILANTES			
ENSINO FUNDAMENTAL			
CLASSE	A	B	C
	Ensino Fundamental	Ensino Médio	Ensino Superior
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	700,00	875,00	1.093,75
2	770,00	962,50	1.203,13
3	847,00	1.058,75	1.323,44
4	931,70	1.164,63	1.455,78
5	1.024,87	1.281,09	1.601,36
6	1.127,36	1.409,20	1.761,50
7	1.240,09	1.550,12	1.937,64
8	1.364,10	1.705,13	2.131,41
9	1.500,51	1.875,64	2.344,55
10	1.650,56	2.063,20	2.579,01
11	1.815,62	2.269,52	2.836,91
12	1.997,18	2.496,48	3.120,60

AGENTE FINANCEIRO E PATRIMONIAL				
ENSINO MÉDIO				
CLASSE	A	B	C	D
	Ens. Médio Compl.	240 hs curso	Ensino Superior	Especialização
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	1.500,00	1.875,00	2.343,75	2.929,69
2	1.650,00	2.062,50	2.578,13	3.222,66
3	1.815,00	2.268,75	2.835,94	3.544,92
4	1.996,50	2.495,63	3.119,53	3.899,41
5	2.196,15	2.745,19	3.431,48	4.289,36
6	2.415,77	3.019,71	3.774,63	4.718,29
7	2.657,34	3.321,68	4.152,10	5.190,12
8	2.923,08	3.653,84	4.567,31	5.709,13
9	3.215,38	4.019,23	5.024,04	6.280,05
10	3.536,92	4.421,15	5.526,44	6.908,05
11	3.890,61	4.863,27	6.079,08	7.598,85
12	4.279,68	5.349,59	6.686,99	8.358,74

AGENTE ADMINISTRATIVO I				
ENSINO MÉDIO				
CLASSE	A	B	C	D
	Ens. Médio Compl.	240 hs curso	Ensino Superior	Especialização
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	1.866,00	2.332,50	2.915,63	3.644,53
2	2.052,60	2.565,75	3.207,19	4.008,98
3	2.257,86	2.822,33	3.527,91	4.409,88
4	2.483,65	3.104,56	3.880,70	4.850,87
5	2.732,01	3.415,01	4.268,77	5.335,96
6	3.005,21	3.756,51	4.695,64	5.869,55
7	3.305,73	4.132,17	5.165,21	6.456,51
8	3.636,31	4.545,38	5.681,73	7.102,16
9	3.999,94	4.999,92	6.249,90	7.812,38
10	4.399,93	5.499,91	6.874,89	8.593,61
11	4.839,92	6.049,90	7.562,38	9.452,98
12	5.323,92	6.654,89	8.318,62	10.398,27

MOTORISTA				
ENSINO MÉDIO				
CLASSE	A	B	C	D
	Ens. Médio Compl.	240 hs curso	Ensino Superior	Especialização
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	700,00	875,00	1.093,75	1.367,19
2	770,00	962,50	1.203,13	1.503,91
3	847,00	1.058,75	1.323,44	1.654,30
4	931,70	1.164,63	1.455,78	1.819,73
5	1.024,87	1.281,09	1.601,36	2.001,70
6	1.127,36	1.409,20	1.761,50	2.201,87
7	1.240,09	1.550,12	1.937,64	2.422,06
8	1.364,10	1.705,13	2.131,41	2.664,26
9	1.500,51	1.875,64	2.344,55	2.930,69
10	1.650,56	2.063,20	2.579,01	3.223,76
11	1.815,62	2.269,52	2.836,91	3.546,13
12	1.997,18	2.496,48	3.120,60	3.900,75

ATENDENTE				
ENSINO MÉDIO				

CLASSE	A	B	C	D
	Ens. Médio Compl.	240 hs curso	Ensino Superior	Especialização
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	700,00	875,00	1.093,75	1.367,19
2	770,00	962,50	1.203,13	1.503,91
3	847,00	1.058,75	1.323,44	1.654,30
4	931,70	1.164,63	1.455,78	1.819,73
5	1.024,87	1.281,09	1.601,36	2.001,70
6	1.127,36	1.409,20	1.761,50	2.201,87
7	1.240,09	1.550,12	1.937,64	2.422,06
8	1.364,10	1.705,13	2.131,41	2.664,26
9	1.500,51	1.875,64	2.344,55	2.930,69
10	1.650,56	2.063,20	2.579,01	3.223,76
11	1.815,62	2.269,52	2.836,91	3.546,13
12	1.997,18	2.496,48	3.120,60	3.900,75

CONTROLE INTERNO			
ENSINO SUPERIOR			
CLASSE	A	B	C
	Ensino Superior	240hs curso	Especialização
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	1.900,00	2.375,00	2.968,75
2	2.090,00	2.612,50	3.265,63
3	2.299,00	2.873,75	3.592,19
4	2.528,90	3.161,13	3.951,41
5	2.781,79	3.477,24	4.346,55
6	3.059,97	3.824,96	4.781,20
7	3.365,97	4.207,46	5.259,32
8	3.702,56	4.628,20	5.785,25
9	4.072,82	5.091,02	6.363,78
10	4.480,10	5.600,13	7.000,16
11	4.928,11	6.160,14	7.700,17
12	5.420,92	6.776,15	8.470,19

CONTADOR			
ENSINO SUPERIOR			
CLASSE	A	B	C

	Ensino Superior	240hs curso	Especialização
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento
1	2.500,00	3.125,00	3.906,25
2	2.750,00	3.437,50	4.296,88
3	3.025,00	3.781,25	4.726,56
4	3.327,50	4.159,38	5.199,22
5	3.660,25	4.575,31	5.719,14
6	4.026,28	5.032,84	6.291,05
7	4.428,90	5.536,13	6.920,16
8	4.871,79	6.089,74	7.612,18
9	5.358,97	6.698,72	8.373,39
10	5.894,87	7.368,59	9.210,73
11	6.484,36	8.105,45	10.131,81
12	7.132,79	8.915,99	11.144,99

ANEXO V
ORGANOGRAMA

