



LEI Nº 256/2006

DE: 17 de Janeiro de 2006.



"Dispõe sobre o Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de Canabrava do Norte – MT e dá outras providências."

O Prefeito Municipal de Canabrava do Norte, ESTADO DE MATO GROSSO, Sr. **GENEBALDO JOSE BARROS**, no uso de suas atribuições legais conferidas em Lei. Faz saber que a Câmara Municipal **aprovou** e ele **sanciona e promulga** a seguinte lei

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º Esta Lei Complementar reformula o Plano de Cargos Carreira e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de Canabrava do Norte – MT, estabelecendo a sua evolução funcional.

§ 1º Esta Lei Complementar não se aplica aos profissionais do Magistério Público Municipal que são regidos por plano de carreira específico.

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

I – Sistema de Evolução Funcional, o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública, baseado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis a sua ascensão funcional, visando à valorização e profissionalização dos recursos humanos disponíveis, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público;

II – Plano de Carreira, o conjunto de políticas para incentivar os servidores a ascender profissionalmente, de acordo com as estratégias definidas pela Administração Pública;

III – Carreira, o conjunto de níveis de um cargo organizados em seqüência e dispostos hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem e observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;



IV – Promoção horizontal, a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente seguinte, na mesma escala de vencimentos de seu cargo, em decorrência da mudança do grau de escolaridade;

V – Progressão ou promoção vertical, a passagem de um nível para outro dentro do mesmo cargo, decorrente do cumprimento do disposto no artigo 25 desta Lei Complementar;

VI – Servidor, a pessoa legalmente investida em cargo público, qualquer que seja a sua forma de provimento: efetivo pelo Regime Estatutário ou comissionado;

VII – Cargo ou Categoria Funcional, o conjunto de atribuições e responsabilidades cabíveis ao servidor, criado por lei, com denominação própria e número certo, com remuneração paga pelos cofres públicos;

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

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

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

XI – Vencimento, a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo, conforme classes e níveis e, somente poderá ser fixado ou alterado por lei específica, observado a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

XII – Proventos, a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

XIII – Quadro de Pessoal, o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura organizacional da administração direta, autárquica e das fundações do município;

XIV – Remuneração, o vencimento do cargo estabelecido em lei, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias;



CAPÍTULO II

Do Quadro de Pessoal e do Recrutamento e Seleção

Seção I

Da Composição do Quadro de Pessoal

Art. 2º O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte – MT é composto por cargos providos das seguintes formas:

I – efetivo;

II – comissionado.

Seção II

Do Recrutamento e Seleção

Art. 3º Os cargos de provimento efetivo constantes desta Lei Complementar serão recrutados, selecionados e preenchidos somente por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvadas as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

Art. 4º Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo prefeito municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Parágrafo único. Os cargos de provimento em comissão têm caráter provisório e seus ocupantes se submetem ao regime de dedicação exclusiva, podendo ser convocados para o trabalho sempre que houver interesse da Administração Municipal.

Art. 5º O regime de trabalho a que se refere o artigo anterior 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 atividade remunerada.

Art. 6º O enquadramento dos novos recrutados e selecionados para provimento dos cargos efetivos será feito sempre na referência inicial de cada categoria funcional, ou seja, no nível I e na classe A.

Art. 7º Ao servidor que, por força de concurso público, for provido em outro cargo também se aplicará as disposições do artigo anterior, iniciando-se nova contagem de tempo para fins evolução na carreira.



Seção III
Da Criação de Cargos

Art. 8º A criação de 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 Complementar;
- III – descrição sintética e analítica das suas atribuições;
- IV – condições de trabalho, incluindo o horário semanal, o ambiente e outros requisitos específicos;
- V – grau de escolaridade; e;
- VI – idade mínima.

CAPÍTULO III

Dos Vencimentos, das Vantagens, das Gratificações e da Acumulação de Cargos

Seção 1
Dos Vencimentos

Art. 9º Os vencimentos dos cargos de provimento efetivo são dispostos em tabelas constituídas de referências compostas de níveis enumerados de 1 a 9 e classes de A a E de acordo com cada grupo ocupacional.

§ 1º As tabelas de vencimentos de que trata o caput constam do anexo II integrante da presente Lei Complementar, conforme se segue:

- I – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional I – Serviços Elementares;
- II – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional II – Serviços Operacionais;
- III – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional III – Serviços Administrativos;
- IV – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional IV – Serviços de Fiscalização;
- V – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional V – Serviços de Saúde;



VI – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional VI – Técnico de Nível Médio;

VII – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional VII – Técnicos de Nível Superior e;

VIII – Tabela de Vencimento do Grupo Ocupacional VIII – Técnico de Nível Superior – Médico.

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

Seção 2

Das Vantagens Acessórias

Art. 5º Além das vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Canabrava do Norte – MT poderá ser concedido aos servidores integrantes dos Grupos Ocupacionais de Serviços de Fiscalização e de Serviços Operacionais um adicional de produtividade de até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento base.

§ 1º A vantagem prevista no caput será devida ao servidor na forma estabelecida em regulamento que fixe os critérios de aferição para a pontuação.

§ 2º A pontuação de que trata o parágrafo anterior poderá variar de 1% (um por cento) a 15% (quinze por cento) de produtividade sobre o vencimento base do servidor, conforme planilha de verificação mensal

Art. 6º Os servidores da área de saúde, incluindo-se o motorista condutor da ambulância ou da unidade móvel de saúde e o pessoal da limpeza interna dos postos de saúde ou unidade congênere, poderão fazer jus ao adicional de insalubridade previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, desde que haja comprovação, atestado por equipe técnica, de que executam trabalhos em locais insalubres.

Parágrafo Único: Aplica-se o disposto neste artigo;

- ❖ Aos ocupantes de cargos do grupo ocupacional de serviços operacionais a título de adicional de periculosidade, na proporção de 30% sobre o salário efetivo.

Art. 7º O adicional de insalubridade de que trata o artigo anterior será calculado sobre o valor do salário mínimo vigente no país.

§ 1º Os percentuais previstos para o adicional de insalubridade são os seguintes:



- I – 20% (vinte por cento) para o grau de risco mínimo;
- II – 30% (trinta por cento) para o grau de risco médio e;
- III – 40% (quarenta por cento) para o grau de risco máximo.

§ 2º Os graus de riscos constantes dos incisos I, II e III deste artigo serão apurados por empresa especializada na medicina do trabalho ou por comissão designada pelo prefeito municipal, composta de um médico, um enfermeiro e um engenheiro sanitário ou vigilante sanitário.

§ 3º O adicional de que trata este artigo, quando autorizado pelo Chefe do Poder Executivo, somente será devido enquanto perdurar a condição de trabalho insalubre.

§ 4º O referido adicional não será computado para fins de pagamento de férias, podendo integrar o décimo terceiro salário quando for pago com habitualidade no decorrer do exercício.

Seção 3 Das Gratificações

Art. 8º As funções de confiança referidas no anexo II, alínea b da lei que trata estrutura organizacional administrativa do município, poderão ser concedidas a critério do prefeito municipal como incentivo ao servidor pelo desempenho da sua função.

Parágrafo único. As gratificações de encarregadoria de serviços, definidas na lei a que se refere o caput, são divididas em três categorias, baixa, média e alta complexidade e serão deferidas pelo prefeito municipal levando-se em consideração a necessidade do serviço, o seu grau de importância e a dedicação do servidor.

Art. 9º O ocupante de cargo de carreira que for nomeado para exercer cargo de provimento em comissão deverá optar pelo vencimento deste cargo ou pelo vencimento de seu cargo efetivo acrescido da gratificação de 70% (setenta por cento) sobre o vencimento do cargo comissionado.

Art. 10 O servidor efetivo que vier a ocupar cargo em comissão terá resguardado o direito de retornar ao seu cargo e vencimento de origem quando ocorrer a exoneração do cargo comissionado para o qual tiver sido nomeado.

Art. 11 As funções de confiança a que se refere o art. 8º desta Lei Complementar serão exercidas exclusivamente por servidores de carreira.



§ 1º Os servidores designados para exercerem funções de confiança terão o direito de perceber o vencimento da carreira mais a gratificação estabelecida para a função.

§ 2º O servidor, quando designado para exercer a função de confiança de que trata o art. 8º desta Lei Complementar, terá dedicação exclusiva no trabalho, não fazendo jus ao recebimento de horas extras pelo exercício da função além do horário normal de expediente.

Art. 12 Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

Seção 4 Da Acumulação de Cargos

Art. 13 Será permitida a acumulação de cargos remunerados somente nos casos previstos no inciso XVI do art. 37 da Constituição Federal e na Lei Orgânica do Município, observado-se o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 14 É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do art. 40 ou dos arts. 42 e 142 da Constituição Federal com a remuneração do cargo ou função pública, com ressalva para os cargos acumuláveis na forma do artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

CAPÍTULO IV Da Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 15 O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é o conjunto de procedimentos administrativos direcionados para o acompanhamento, desenvolvimento e avaliação do desempenho funcional do servidor.

Parágrafo único. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional compreende as ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com a realização dos objetivos da administração municipal e para a orientação do servidor em seu posto de trabalho, culminando com a produção de informações sobre o seu desempenho, eficiência e potencial no serviço público.

Art. 16 A avaliação de desempenho funcional pretende medir a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa, a eficiência, a produtividade e a responsabilidade do servidor, dando-lhe um prospecto de si mesmo.



Parágrafo único. Os fatores referidos neste artigo se constituirão num importante instrumento para a adoção das seguintes medidas:

- I – orientação para as chefias mediata e imediata;
- II – promoções dentro do plano de carreira;
- III – aplicação de treinamento;
- IV – controle de seleção de pessoal;
- V – controle da eficiência e produtividade do pessoal;
- VI – avaliações permanente e probatória.

Art. 17 A avaliação de desempenho funcional constitui instrumento para a gestão de recursos humanos da administração, contendo objetivos formativos e informativos, considerando-se os seguintes fatores:

- I – capacidade de iniciativa e responsabilidade;
- II – eficiência e eficácia na busca de resultados;
- III – participação em programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
- IV – qualidade e produtividade do trabalho;
- V – experiência, apurada pelo tempo de exercício da função ou encargos ou funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência intermediária;
- VI – disciplina e assiduidade.

Art. 18 A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho Funcional é de responsabilidade da área de recursos humanos, que se deverá encarregar 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. 19 A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional, criada para esta finalidade, terá as seguintes atribuições:



PREFEITURA MUNICIPAL DE CANABRAVA DO NORTE

CNPJ. 37.465.200/0001-20

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 instituição pública;

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 Prefeitura Municipal, propondo ações corretivas mantenedoras;

VII – desenvolver outras ações relacionadas com o desempenho funcional do servidor.

Art. 20 A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional de que trata o artigo anterior terá duração indeterminada e deverá manter a seguinte composição mínima:

I – O responsável pela área de recursos humanos;

II – Um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, se houver ou um representante dos servidores efetivos;

III – Um representante da Secretaria Municipal de Administração.

Parágrafo único. Para efeito da composição da comissão a que se refere o caput poderão ser indicados membros de outras secretarias municipais.

Art. 21 A avaliação poderá ser processada anualmente, de novembro a novembro ou semestralmente nos meses de maio e novembro, e terá por base a ficha de Avaliação de Desempenho Funcional e os critérios definidos nesta Lei Complementar e nas normas a serem regulamentadas por decreto do executivo.



§ 1º Os critérios de avaliação deverão ser divulgados para ciência de todos os servidores e aplicados homoganeamente entre funções e cargos de atribuições iguais e assemelhadas, garantindo-se ao servidor o acesso ao processo de avaliação e a ampla defesa.

§ 2º As chefias imediata e mediata de cada servidor são as indicadas para procederem à avaliação de desempenho funcional de sua área.

§ 3º As chefias imediata e mediata deverão preencher individualmente a Ficha de Avaliação de Desempenho Funcional e encaminhá-las à comissão criada para esta finalidade, que apurará a média de cada item das duas avaliações.

§ 4º As médias de cada item da avaliação, bem como o resultado final, deverão ser comunicadas ao servidor.

§ 5º A Comissão 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. 22 É direito do servidor discordar da avaliação de seu desempenho, podendo dela recorrer em processo formal e documentado à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional no prazo máximo de dez dias contados de sua notificação.

Parágrafo único. Na hipótese de insuficiência de desempenho funcional a perda do cargo somente poderá ocorrer mediante processo administrativo em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa para o servidor.

CAPÍTULO V Da Evolução Funcional

Art. 23 As formas de evolução funcional, instituídas por esta Lei Complementar, são as seguintes:

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

Seção 1 Da Promoção Horizontal

Art. 24 A promoção horizontal poderá ocorrer de acordo com requerimento do interessado e apresentação da documentação comprobatória, que deverá ser analisada e aceita pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.



§ 1º 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.

§ 2º Os cargos cujo provimento exijam escolaridade de ensino superior poderão ser promovidos de acordo com os dispositivos abaixo, nas classes de A a D:

- a) Classe A, habilitação específica de grau superior em nível de graduação representado por Licenciatura Plena ou Bacharelado;
- b) Classe B, habilitação específica de curso superior correspondente à Licenciatura Plena ou Bacharelado com especialização ao nível de pós-graduação, na área relacionada com sua habilitação, atendendo às normas do Conselho Nacional de Educação;
- c) Classe C, habilitação específica de grau superior correspondente à Licenciatura Plena ou Bacharelado mais o curso de Mestrado na área relacionada com sua habilitação;
- d) Classe D, habilitação específica de grau superior correspondente à Licenciatura Plena ou Bacharelado mais o curso de Doutorado na área relacionada com sua habilitação.

§ 3º Os cargos cujo provimento exijam escolaridade de grau médio poderão ser promovidos de acordo com os dispositivos abaixo, nas classes de A a E:

- a) Classe A, formação escolar de ensino médio, profissionalizante ou não;
- b) Classe B, habilitação de grau superior em nível de graduação representada por Licenciatura Plena ou Bacharelado em qualquer área;
- c) Classe C, habilitação em curso superior correspondente à Licenciatura Plena ou Bacharelado com especialização em nível de pós-graduação, na área relacionada com sua graduação, atendendo às normas do Conselho Nacional de Educação;
- d) Classe D, habilitação de grau superior correspondente à Licenciatura Plena ou Bacharelado mais o curso de Mestrado na área relacionada com sua graduação;
- e) Classe E, habilitação específica de grau superior correspondente à Licenciatura Plena ou Bacharelado mais o curso de Doutorado na área relacionada com sua graduação.

§ 4º Os cargos cujo provimento exijam escolaridade de ensino fundamental incompleto ou apenas alfabetizado poderão ser promovidos de acordo com os dispositivos a seguir, nas classes de A a E:



- a) Classe A, formação em ensino fundamental incompleto ou apenas alfabetizado;
- b) Classe B, formação em ensino fundamental completo;
- c) Classe C, habilitação em grau médio, profissionalizante ou não;
- d) Classe D, habilitação em grau superior correspondente a curso de Licenciatura Plena ou Bacharelado;
- e) Classe E, habilitação em curso superior com especialização ao nível de pós-graduação, na área relacionada com sua graduação, atendendo às normas do Conselho Nacional de Educação;

§ 5º A promoção horizontal não exige carência ou interstício, bastando apenas que o servidor requeira o benefício e apresente os títulos correspondentes.

Seção 2 Da Promoção Vertical

Art. 25 A progressão funcional ou promoção vertical se dará por meio da evolução nos níveis da carreira, condicionada à apuração do efetivo exercício do cargo a cada interstício de três anos.

Parágrafo único. O tempo de serviço do servidor de carreira em exercício de cargo em comissão no Poder Executivo 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.

Art. 26 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 e suspensão disciplinar;

III – faltar ao serviço injustificadamente por mais de quinze dias, consecutivos ou não.

Art. 27 A progressão funcional ou promoção vertical por meio de evolução na carreira dependerá da existência de recursos orçamentários e financeiros para cobrir as despesas previstas dentro do exercício, conforme



disposições contidas no art. 169, § 1º da Constituição Federal e na Lei Complementar nº 101/2000.

Parágrafo único. A falta de recursos orçamentários e financeiros que inviabilize o processamento total ou parcial da evolução funcional dos interessados deverá ser previamente comunicada aos servidores.

CAPÍTULO VI
Das Despesas com Pessoal

Art. 28 O Poder Executivo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 54% (cinquenta e quatro por cento) da sua Receita Corrente Líquida, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar nº 101/2000.

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

I – Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração Direta e Indireta, realizadas pelo município, considerando-se os ativos, inativos e pensionistas, excetuando-se as obrigações relativas a indenizações por demissões, inclusive gastas com incentivos à demissão voluntária;

II – Despesa de Pessoal: o somatório dos gastos com qualquer espécie remuneratória tais como vencimentos, vantagens fixas e variáveis, subsídios, proventos de aposentadoria e pensões provenientes de cargos ou funções públicas civis ou de membros do Poder, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza;

III – Encargos Sociais: o somatório das despesas com os encargos sociais inclusive as contribuições para as entidades de previdência social e para o PASEP;

IV – Receita Corrente Líquida Municipal: o somatório das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, industriais, agropecuárias e de serviços e outras receitas correntes, com as transferências correntes, destas excluídas as transferências intragovernamentais.

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

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



CAPÍTULO VII
Das Disposições Gerais

Art. 29 A presente Lei Complementar se aplica a todos os servidores públicos municipais do Poder Executivo, inclusive às suas autarquias e fundações, no que couber, exceto aos Profissionais do Magistério Público Municipal, que são regidos por plano de carreira próprio.

Art. 30 A composição e a forma de remuneração dos servidores públicos do quadro de pessoal da prefeitura municipal passam a vigorar de acordo com as disposições desta Lei Complementar.

Art. 31 Fica reservado o percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento) dos cargos de provimento em comissão para serem preenchidos por servidores de carreira, nos termos do inciso V do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 32 A descrição das atribuições dos cargos criados e mantidos por esta Lei Complementar serão definidas em regulamento no prazo de cento e oitenta dias de sua publicação.

Art. 33 A carga horária oficial de trabalho dos servidores públicos da administração municipal é de quarenta horas semanais divididas em dois turnos diários de quatro horas, com intervalo de duas horas para refeição e descanso, ou, de trinta horas semanais em turno único de seis horas diárias.

Art. 34 O turno de trabalho dos ocupantes de cargos de vigilância é de doze horas corridas por trinta e seis horas de descanso, podendo a administração estabelecer outra carga horária que melhor convier ao interesse público.

Art. 35 O Chefe do Poder Executivo Municipal poderá baixar decreto estabelecendo carga horária diferenciada para outras categorias funcionais e áreas de trabalho diferentes, em razão das peculiaridades dos serviços, desde que não ultrapasse as quarenta horas semanais.

CAPÍTULO VIII
Das Disposições Transitórias

Seção única
Do Enquadramento Funcional



PREFEITURA MUNICIPAL DE CANABRAVA DO NORTE

CNPJ. 37.465.200/0001-20

Art. 36 Os servidores já ingressados na carreira serão enquadrados nos dispositivos desta Lei Complementar, no máximo, até 180 (cento e oitenta) dias da sua publicação.

§ 1º Os critérios de enquadramento funcional são os seguintes:

I – horizontal, que se dará em conformidade com as regras estabelecidas no art. 24, devendo os servidores apresentar os certificados, diplomas e atestados de escolaridade que forem necessários ao enquadramento, até trinta dias após a aprovação desta Lei Complementar.

II – vertical, cujo enquadramento se dará com base no tempo de serviço do servidor, da seguinte forma:

- a) com até três anos completos, nível I;
- b) de três a seis anos completos, nível II;
- c) de seis a nove anos completos, nível III;
- d) de nove a doze anos completos, nível IV;
- e) acima de doze anos, nível V.

§ 2º No caso do vencimento do servidor se encontrar acima da referência resultante do seu enquadramento, o mesmo será enquadrado na referência de nível imediatamente superior.

§ 3º Será considerado para efeito de enquadramento todo o tempo de serviço público prestado à prefeitura municipal, incluindo sua fundação e autarquia, antes e depois da posse em decorrência da aprovação em concurso público.

§ 4º O enquadramento dos servidores na presente Lei Complementar será efetuado no prazo previsto no caput deste artigo por uma comissão de servidores nomeada por portaria para atender a esta finalidade.

§ 5º Depois de divulgado o resultado do enquadramento o servidor terá o prazo de 10 (dez) dias para interposição de recurso devidamente fundamentado.



CAPÍTULO IX
Das Disposições Finais

Art. 37 Nenhum servidor público municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Art. 38 A revisão geral salarial dos servidores públicos da prefeitura municipal deverá ocorrer, sempre que possível, no mês de abril de cada ano, considerando-se este mês como data base das categorias funcionais.

§ 1º A revisão geral anual de vencimentos deixará de ser aplicada no caso de inexistência de aumento da receita ou da queda da arrecadação municipal, ou por força do cumprimento dos dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal, quando os gastos com pessoal estiverem iguais ou acima do limite permitido.

§ 2º O percentual de reajuste, quando aplicado, será único para todas as categorias funcionais, inclusive aposentados e pensionistas e deverá ser estabelecido por lei específica de iniciativa do Poder Executivo.

§ 3º Excluem-se do disposto no parágrafo anterior os casos de equiparação salarial por força do mercado de trabalho.

Art. 39 Na realização de concurso público serão reservadas às pessoas portadoras de necessidades especiais, no mínimo, 10% (dez por cento) do total das vagas disponíveis, atendidos os requisitos para a investidura e observada a compatibilidade das atribuições do cargo com o grau de deficiência do candidato.

§ 1º As pessoas portadoras de necessidades especiais fica assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que sejam portadoras, devendo fazer constar estas informações, obrigatoriamente, na ficha de inscrição respectiva.

§ 2º Não serão destinadas para os portadores de necessidades especiais as vagas existentes para os cargos operacionais, ou seja, para aqueles cargos que impliquem em adaptações do equipamento, como veículos e maquinários pesados.

Art. 40 As gratificações e subsídios pagos no exercício da função comissionada ou fora dela, não se incorporarão aos vencimentos, em hipótese alguma, a partir da entrada em vigor da presente Lei Complementar.



Estado de Mato Grosso

PREFEITURA MUNICIPAL DE CANABRAVA DO NORTE

CNPJ. 37.465.200/0001-20

Art. 41 Os vencimentos do Poder Legislativo Municipal para cargos idênticos ou com as mesmas atribuições não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo Municipal, conforme estabelece o inciso XII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 42 As normas complementares necessárias ao cumprimento desta Lei Complementar deverão ser baixadas por decreto do Executivo no prazo de cento e oitenta dias contados da sua publicação.

Art. 43 O salário-família estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais será devido aos servidores cuja remuneração seja menor ou igual àquela estabelecida pelo Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. O salário-família a ser pago ao servidor de baixa renda também deverá observar o valor estabelecido pelo regime de que trata o caput.

Art. 44 As despesas decorrentes desta Lei Complementar correrão por conta do Orçamento Anual de 2006, suplementadas se necessário, nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 45 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos, retroativos a 02 de janeiro de 2006.

Art. 46 Revogam-se as disposições em contrário, em especial as Leis Municipais nº 056/1994.

Gabinete do Prefeito, em 17 de Janeiro de 2006.


GENEBALDO JOSÉ BARROS
Prefeito Municipal



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte
Lotacionograma da Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte-MT

ANEXO I - DA LEI Nº 256/2006
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	FAIXA CLASSE	FAIXA DE NÍVEL	Nº DE CARGOS	VENCIMENTO INICIAL EM R\$
GRUPO OCUPACIONAL I - SERVIÇOS ELEMENTARES					
Auxiliar de Serviços Gerais	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	25	383,13
Guarda Municipal Vigilância	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	12	383,13
GRUPO OCUPACIONAL II - SERVIÇOS OPERACIONAIS					
Eletricista de Rede de Energia	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	01	577,99
Mecânico de Veículos Leves	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	01	577,99
Eletricista Mecânico	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	01	577,99
Motorista de Veículos Leves	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	04	507,25
Motorista de Veículos Pesados	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	06	705,20
Operador Máquinas Pesadas	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	03	905,20
Mecânico Máquinas Pesadas	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	01	905,20
Pedreiro	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	05	705,20
Jardineiro	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	03	507,25
Coveiro	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	01	507,25
Operador Máq. Leves/Tratorista	Ensino Fund. Incompleto	A/E	1/9	03	507,25
GRUPO OCUPACIONAL III - SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS					
Agente Administrativo	Ensino Médio Completo	A/E	1/9	06	507,25



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte
Lotacionograma da Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte-MT

ANEXO I - DA LEI Nº 256/2006
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	FAIXA CLASSE	FAIXA DE NÍVEL	Nº DE CARGOS	VENCIMENTO INICIAL EM R\$
Telefonista	Ensino Médio Completo	A/E	1/9	02	455,50
Almoxarife	Ensino Médio Completo	A/E	1/9	01	455,50
Secretária Executiva	Ensino Médio Completo	A/E	1/9	01	507,25
Auxiliar Administrativo II	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	10	383,13
Digitador	Ensino Médio Completo	A/E	1/9	04	507,25
Auxiliar Administrativo I	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	10	455,50
Recepcionista	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	06	383,13
GRUPO OCUPACIONAL IV – SERVIÇOS DE FISCALIZAÇÃO					
Fiscal Sanitário	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	03	455,50
Fiscal Ambiental	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	04	455,50
Fiscal de Obras e Posturas	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	02	455,50
Fiscal de Tributos Municipais	Ensino Médio Completo	A/E	1/9	01	507,25
GRUPO OCUPACIONAL V – SERVIÇOS DE SAÚDE					
Agente Sanitário	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	02	383,13
Agente Saúde	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	17	383,13
Atendente de Enfermagem	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	07	383,13
Auxiliar de Saúde Bucal	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	01	383,13
Auxiliar de Enfermagem	Ensino Fund. Completo	A/E	1/9	02	455,50



Estado de Mato Grosso
Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte
Lotacionograma da Prefeitura Municipal de Canabrava do Norte-MT

ANEXO I - DA LEI Nº 256/2006
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	FAIXA CLASSE	FAIXA DE NÍVEL	Nº DE CARGOS	VENCIMENTO INICIAL EM R\$
-------------------------------	------------------------------	---------------------	-----------------------	---------------------	----------------------------------

GRUPO OCUPACIONAL VI – TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO

Técnico Agrícola -	Ens. M. Profissionalizante	A/E	1/9	04	608,12
Técnico em Enfermagem	Ens. M. Profissionalizante	A/E	1/9	04	608,12
Técnico em Laboratório	Ens. M. Profissionalizante	A/E	1/9	01	608,12
Técnico em Informática	Ens. M. Profissionalizante	A/E	1/9	01	608,12
Técnico em Radiologia	Ens. M. Profissionalizante	A/E	1/9	01	608,12

GRUPO OCUPACIONAL VII – TÉCNICOS DE NÍVEL SUPERIOR

Bioquímico/Farmacêutico	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	3.458,74
Enfermeiro	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	04	3.458,74
Odontólogo	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	2.273,55
Fisioterapeuta	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	3.458,74
Advogado	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	3.458,74
Contador	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	3.458,74
Assistente Social	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	2.273,55
Engenheiro Civil	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	1.200,00
Engenheiro Florestal	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	01	1.200,00
Médico	Ensino Superior Completo	A/D	1/9	04	4.600,00



ESTADO DE MATO GROSSO
MUNICÍPIO DE CANABRAVA DO NORTE
PLANO DE CARGOS CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS

ANEXO II - Da Lei nº 256/2006

Tabela de Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais

Grupo Ocupacional I - Serviços Elementares

Cargos: Auxiliar de Serviços Gerais, Guarda Municipal de Vigilância

Grupo Ocupacional III - Serviços Administrativos

Cargos: Auxiliar Administrativo II, Recepcionista

Grupo Ocupacional V - Serviços de Saúde

Cargos: Agente Sanitário, Agente de Saúde, Atendente de Enfermagem e Auxiliar de Saúde Bucal

Classe Nível	A	B	C	D	E	Coef.
	Alfabetizado Vencimento	Ens.Fund.Comp. Vencimento	Ensino Médio Vencimento	Ens.Superior Vencimento	Especialização Vencimento	
1	383,13	405,10	432,32	461,37	489,05	1,00
2	406,12	429,41	458,26	489,05	518,39	1,06
3	429,11	453,71	484,20	516,73	547,74	1,12
4	452,09	478,02	510,14	544,42	577,08	1,18
5	475,08	502,32	536,08	572,10	606,42	1,24
6	498,07	526,63	562,02	599,78	635,77	1,30
7	521,06	550,94	587,96	627,46	665,11	1,36
8	544,04	575,24	613,90	655,15	694,45	1,42
9	567,03	599,55	639,84	682,83	723,79	1,48

Grupo Ocupacional II - Serviços Operacionais

Cargos: Motorista de Veículos Leves, Tratorista, Coveiro, Jardineiro

Grupo Ocupacional III - Serviços Administrativos

Cargos: Agente Administrativo, Secretária Executiva, Digitador

Grupo Ocupacional IV - Serviços de Fiscalização

Cargos: Fiscal de Tributos Municipais

Classe Nível	A	B	C	D	E	Coef.
	Ens.Fund.Incomp Vencimento	Ens.Fund.Comp. Vencimento	Ensino Médio Vencimento	Ens.Superior Vencimento	Especialização Vencimento	
1	507,25	533,50	569,35	607,61	637,61	1,00
2	537,69	565,51	603,51	644,07	675,87	1,06
3	568,12	597,52	637,67	680,52	714,12	1,12
4	598,56	629,53	671,83	716,98	752,38	1,18
5	628,99	661,54	706,00	753,44	790,64	1,24
6	659,43	693,55	740,16	789,90	828,89	1,30
7	689,86	725,56	774,32	826,35	867,15	1,36
8	720,30	757,57	808,48	862,81	905,41	1,42
9	750,73	789,58	842,64	899,27	943,66	1,48



ESTADO DE MATO GROSSO
MUNICÍPIO DE CANABRAVA DO NORTE
PLANO DE CARGOS CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS

ANEXO II

Grupo Ocupacional III - Serviços Administrativos

Cargos: Telefonista, Almoxarife e Auxiliar Administrativo I

Grupo Ocupacional IV - Serviços de Fiscalização

Cargos: Fiscal Sanitário, Fiscal Ambiental e Fiscal de Obras e Posturas

Grupo Ocupacional V - Serviços de Saúde

Cargos: Auxiliar de Enfermagem

Classe	A	B	C	D	E	Coef.
	Ens.Fund.Comp.	Ens. Médio Comp.	Ens.Superior	Especialização	Mest/Dout	
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento	
1	455,50	486,11	518,78	553,64	590,84	1,00
2	482,83	515,28	549,90	586,86	626,29	1,06
3	510,16	544,44	581,03	620,07	661,74	1,12
4	537,49	573,61	612,16	653,29	697,19	1,18
5	564,82	602,78	643,28	686,51	732,64	1,24
6	592,15	631,94	674,41	719,73	768,10	1,30
7	619,48	661,11	705,54	752,95	803,55	1,36
8	646,81	690,28	736,66	786,17	839,00	1,42
9	674,14	719,44	767,79	819,38	874,45	1,48

Grupo Ocupacional VI - Técnicos de Nível Médio Profissionalizante

Cargos: Técnico Agrícola, Técnico em Enfermagem, Técnico em Laboratório,

Técnico em Radiologia e Técnico em Informática

Classe	A	B	C	D	E	Coef.
	Ens. Fund.Comp.	Ens. Médio Comp.	Ens. Superior	Especialização	Mest/Dout.	
Nível	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento	Vencimento	
1	608,12	648,99	692,60	739,14	788,81	1,00
2	644,61	687,92	734,15	783,49	836,14	1,06
3	681,09	726,86	775,71	827,84	883,47	1,12
4	717,58	765,80	817,27	872,19	930,80	1,18
5	754,07	804,74	858,82	916,53	978,12	1,24
6	790,56	843,68	900,38	960,88	1.025,45	1,30
7	827,04	882,62	941,93	1.005,23	1.072,78	1,36
8	863,53	921,56	983,49	1.049,58	1.120,11	1,42
9	900,02	960,50	1.025,04	1.093,93	1.167,44	1,48



ESTADO DE MATO GROSSO
MUNICÍPIO DE CANABRAVA DO NORTE
PLANO DE CARGOS CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS

ANEXO II

Grupo Ocupacional II - Serviços Operacionais

Cargos: Eletricista Mecânico, Eletricista de Rede Elétrica e Mecânico de Veíc. Leves

Classe Nível	A	B	C	D	E	Coef.
	Ens. Fund. Inc. Vencimento	Ens. Fund. Comp. Vencimento	Ens. Médio Vencimento	Ens. Superior Vencimento	Especialização Vencimento	
1	577,99	607,10	647,90	691,44	721,44	1,00
2	612,67	643,53	686,77	732,92	764,73	1,06
3	647,35	679,95	725,64	774,41	808,01	1,12
4	682,03	716,38	764,52	815,89	851,30	1,18
5	716,71	752,80	803,39	857,38	894,59	1,24
6	751,39	789,23	842,27	898,87	937,87	1,30
7	786,07	825,66	881,14	940,35	981,16	1,36
8	820,75	862,08	920,01	981,84	1.024,44	1,42
9	855,43	898,51	958,89	1.023,32	1.067,73	1,48

Grupo Ocupacional II - Serviços Operacionais

Cargos: Motorista de Veículos Pesados e Pedreiro

Classe Nível	A	B	C	D	E	Coef.
	Ens. Fund. Incomp Vencimento	Ens. Fund. Comp. Vencimento	Ens. Médio Inc Vencimento	Ens. Médio Comp Vencimento	Superior Vencimento	
1	705,20	735,50	765,50	795,50	825,50	1,00
2	747,51	779,63	811,43	843,23	875,03	1,06
3	789,82	823,76	857,36	890,96	924,56	1,12
4	832,14	867,89	903,29	938,69	974,09	1,18
5	874,45	912,02	949,22	986,42	1.023,62	1,24
6	916,76	956,15	995,15	1.034,15	1.073,15	1,30
7	959,07	1.000,28	1.041,08	1.081,88	1.122,68	1,36
8	1.001,38	1.044,41	1.087,01	1.129,61	1.172,21	1,42
9	1.043,70	1.088,54	1.132,94	1.177,34	1.221,74	1,48

Grupo Ocupacional II - Serviços Operacionais

Cargos: Operador de Máquinas Pesadas e Mecânico de Máquinas Pesadas

Classe Nível	A	B	C	D	E	Coef.
	Ens. Fund. Incomp Vencimento	Ens. Fund. Comp. Vencimento	Ens. Médio Vencimento	Ens. Superior Vencimento	Especialização Vencimento	
1	905,20	935,20	965,15	995,35	1.055,07	1,00
2	959,51	991,31	1.023,06	1.055,07	1.118,37	1,06
3	1.013,82	1.047,42	1.080,97	1.114,79	1.181,68	1,12
4	1.068,14	1.103,54	1.138,88	1.174,51	1.244,98	1,18
5	1.122,45	1.159,65	1.196,79	1.234,23	1.308,29	1,24
6	1.176,76	1.215,76	1.254,70	1.293,96	1.371,59	1,30
7	1.231,07	1.271,87	1.312,60	1.353,68	1.434,90	1,36
8	1.285,38	1.327,98	1.370,51	1.413,40	1.498,20	1,42
9	1.339,70	1.384,10	1.428,42	1.473,12	1.561,50	1,48



ESTADO DE MATO GROSSO
MUNICÍPIO DE CANABRAVA DO NORTE
PLANO DE CARGOS CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS

ANEXO II

Grupo Ocupacional VII - Técnicos de Nível Superior
Cargos: Engenheiro Civil e Engenheiro Florestal

Classe Nível	A	B	C	D	Coef.
	Ens. Superior.Com Vencimento	Especialização Vencimento	Mestrado Vencimento	Doutorado Vencimento	
1	1.200,00	1.280,64	1.366,70	1.458,54	1,00
2	1.272,00	1.357,48	1.448,70	1.546,05	1,06
3	1.344,00	1.434,32	1.530,70	1.633,57	1,12
4	1.406,00	1.511,16	1.612,70	1.721,08	1,18
5	1.488,00	1.587,99	1.694,71	1.808,59	1,24
6	1.560,00	1.664,83	1.776,71	1.896,10	1,30
7	1.632,00	1.741,67	1.858,71	1.983,62	1,36
8	1.704,00	1.818,51	1.940,71	2.071,13	1,42
9	1.776,00	1.891,35	2.022,71	2.158,64	1,48

Grupo Ocupacional VII - Técnicos de Nível Superior
Cargos: Odontólogo e Assistente Social

Classe Nível	A	B	C	D	Coef.
	Ens. Sup.Comp. Vencimento	Especialização Vencimento	Mestrado Vencimento	Doutorado Vencimento	
1	2.273,55	2.426,33	2.589,38	2.763,39	1,00
2	2.409,96	2.571,91	2.744,75	2.409,96	1,06
3	2.546,38	2.717,49	2.900,11	2.546,38	1,12
4	2.682,79	2.863,07	3.055,47	2.682,79	1,18
5	2.819,20	3.008,65	3.210,83	2.819,20	1,24
6	2.955,62	3.154,23	3.366,20	2.955,62	1,30
7	3.092,03	3.299,81	3.521,56	3.092,03	1,36
8	3.228,44	3.445,39	3.676,92	3.228,44	1,42
9	3.364,85	3.590,97	3.832,29	3.364,85	1,48



ESTADO DE MATO GROSSO
MUNICÍPIO DE CANABRAVA DO NORTE
PLANO DE CARGOS CARREIRA E VENCIMENTOS DOS SERVIDORES
PÚBLICOS MUNICIPAIS

ANEXO II

Grupo Ocupacional VII - Técnicos de Nível Superior

Cargos: Bioquímico/Farmacêutico, Enfermeiro Padrão, Fisioterapeuta, Advogado e Contador

Classe Nível	A	B	C	D	Coef.
	Ens. Sup.Comp. Vencimento	Especialização Vencimento	Mestrado Vencimento	Doutorado Vencimento	
1	3.458,74	3.691,17	3.939,21	4.203,93	1,00
2	3.666,26	3.912,64	4.175,57	4.456,16	1,06
3	3.873,79	4.134,11	4.411,92	4.708,40	1,12
4	4.081,31	4.355,58	4.648,27	4.960,64	1,18
5	4.288,84	4.577,05	4.884,63	5.212,87	1,24
6	4.496,36	4.798,52	5.120,98	5.465,11	1,30
7	4.703,89	5.019,99	5.357,33	5.717,34	1,36
8	4.911,41	5.241,46	5.593,68	5.969,58	1,42
9	5.118,94	5.462,93	5.830,04	6.221,81	1,48

Grupo Ocupacional VII - Técnicos de Nível Superior

Cargos: Médico

Classe Nível	A	B	C	D	Coef.
	ns. Superior.Com Vencimento	Especialização Vencimento	Mestrado Vencimento	Doutorado Vencimento	
1	4.600,00	4.909,12	5.239,01	5.591,07	1,00
2	4.876,00	5.203,67	5.553,35	5.926,54	1,06
3	5.152,00	5.498,21	5.867,69	6.262,00	1,12
4	5.428,00	5.792,76	6.182,04	6.597,47	1,18
5	5.704,00	6.087,31	6.496,38	6.932,93	1,24
6	5.980,00	6.381,86	6.810,72	7.268,40	1,30
7	6.256,00	6.676,40	7.125,06	7.603,86	1,36
8	6.532,00	6.970,95	7.439,40	7.939,33	1,42
9	6.808,00	7.265,50	7.753,74	8.274,79	1,48