



Ano 14 N° 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 209

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

LEI COMPLEMENTAR N. 268/2025

SÚMULA: DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DE PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE – ACS, E AOS AGENTES DE COMBATE À ENDEMIAS – ACE, VINCULADOS AO REGIME ESTATUTÁRIO DO MUNICÍPIO DE TAPURAH, ESTADO DE MATO GROSSO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O sr. ALVARO GALVAN, Prefeito Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o plenário da Câmara Municipal de Vereadores aprovou e ele sanciona, a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º. Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde – ACS e Agentes de Combate à Endemias – ACE vinculados ao regime estatutário do Município de Tapurah, destinado a organizar os cargos públicos de provimento efetivo, fundamentado nos critérios de qualificação profissional e desempenho, observando-se as diretrizes da Lei Orgânica do Município e o disposto no art. 39 da Constituição Federal, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público.

§1º A Carreira dos ACS e ACE deve seguir o disposto na Lei Federal 11.350/2006, o regime estatutário dos servidores do município de Tapurah/MT e o disposto no art. 198, §§ 5º, 6º, 7º, 8º, 9º e 10 da Constituição Federal.

§2º. Os ACS e ACE, por estarem vinculados ao regime estatutário, contribuirão ao Regime Próprio de Previdência Social – RPPS do município de Tapurah.

Art. 2º. Este Plano de Carreira e Remuneração dos servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde (ACS) e Agente de Combate à Endemias (ACE), visa:

I - a valorização dos agentes e garantia de prestação de serviços de qualidade aos cidadãos do Município;

II - assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência no serviço público;

III - estabelecer padrões e critérios para reconhecimento dos agentes com melhor nível de desempenho e qualificação profissional para desenvolvimento na carreira;

IV - manter a administração dos vencimentos dentro dos padrões estabelecidos por Lei, considerando as características do mercado e os critérios de evolução profissional.

Art. 3º. Para os efeitos desta lei, conceitua-se:

I - Servidor Público: é o ocupante de cargo público como de Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias - ACE, na forma da lei;

II - Cargo Público: é o lugar instituído na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e estipêndio correspondente fixados por lei, para ser provido e exercido por um titular, regido pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais;

III - Plano de Carreira: o conjunto de políticas para incentivar o servidor a ascender profissionalmente, de acordo com as estratégias definidas pelo órgão público que o servidor estiver vinculado e por esta Lei Complementar;

IV - Carreira: o conjunto de níveis de um cargo organizados em sequência 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;

V - Progressão: é a passagem do servidor de uma classe ou nível para outro imediatamente superior, dentro da sua faixa de vencimentos, por tempo de serviço ou evolução de grau de escolaridade, habilitação e aprimoramento condicionado ao seu merecimento mediante processo contínuo de avaliação de desempenho funcional;

VI – Enquadramento - deslocamento de servidor para novo cargo, em razão da correlação de atribuições e responsabilidades, e nível de escolaridade.

VII - 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;

VIII - Classe: a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal e as correspondentes retribuições pecuniárias, segundo a habilitação de escolaridade do servidor;

IX - Nível: a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias, em razão do tempo de serviço e merecimento pessoal;

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

XI - Vencimento Básico: é o valor do vencimento estabelecido por lei para o cargo de cada Nível da respectiva Classe;

XII - Vencimento Básico do Cargo: é o valor do vencimento estabelecido por lei para o cargo do Nível "1", da Classe "A", do Quadro de Cargos ou de Pessoal;

XIII - Vencimento Básico Inicial: é o valor do vencimento estabelecido por lei para o cargo do Nível "1" da respectiva Classe, no início da carreira, conforme habilitação do titular;

XIV - Remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias de natureza permanente e transitórias, estabelecidas em lei;

XV - Iotação: é a indicação do órgão em que os Agente Comunitário de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias - ACE deva ter exercício;

CAPÍTULO II

DA FINALIDADE

Art. 4º. Esta Lei estabelece os princípios e as regras de qualificação profissional, habilitação para ingresso, regime de vencimento e remuneração, e estruturação dos cargos pertencentes à Carreira dos Agentes Comunitários de Saúde - ACS e Agentes de Combate às Endemias - ACE da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Tapurah-MT.

Art. 5º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Agentes Comunitários de Saúde - ACE e Agentes de Combate às Endemias - ACE tem por objetivos:



Ano 14 N° 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 210

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

- I - estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnico profissional dos servidores;
- II - criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;
- III - garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;
- IV - assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;
- V - assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

CAPÍTULO III

DOS GRUPOS OCUPACIONAIS DE CARGOS

Art. 6º Os cargos de carreira dos Agente Comunitários de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias - ACE da Secretaria Municipal de Saúde do Município de Tapurah-MT estão escalonadas em 01 (um) Grupo Ocupacional assim denominado:

- I - Serviços de Promoção à Saúde - 40 horas.

Seção I

Do Grupo Ocupacional de Serviços de Promoção à Saúde

Art. 7º As Classes dos Cargos de AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE e AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS, estão assim dispostas:

- I - Classe "A": habilitação em nível médio completo.

II - Classe "B": requisito da Classe "A" mais habilitação em nível técnico, com o cargo de Técnico em Agente Comunitário de Saúde ou Agente Comunitário de Endemias (Curso de ACS e ACE do Ministério da Saúde), Técnico em Enfermagem, ou outros cursos na área de saúde.

III - Classe "C": requisito da Classe "B" mais habilitação em nível superior completo ou tecnólogo nas áreas de: saúde ou de atuação da administração pública tais como administração, contabilidade, gestão pública, Direito, Assistência Social, Pedagogia ou áreas afins.

IV - Classe "D": requisito da Classe "C" mais 01 (uma) especialização completa, com no mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da saúde ou de atuação da administração pública.

V - Classe "E": requisito da Classe "D" mais 02 (duas) especializações completas, com no mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas ou Mestrado ou Doutorado, na área da saúde ou de atuação da administração pública.

§ 1º Considera-se habilitação de grau de ensino superior e especialização na área de atuação para efeito de progressão, os cursos contidos no inciso I e II do presente artigo.

§ 2º As graduações e especializações devem ser realizadas em instituições de ensino superior reconhecidas pelo Ministério da Educação (MEC).

§ 3º A comprovação da graduação e especialização devem ser feitas mediante apresentação de diploma ou certificado emitido pela instituição de ensino superior.

Seção II

Dos Níveis Das Classes Dos Cargos

Art. 8º Os Níveis das Classes dos cargos Agente Comunitários de Saúde - ACE e Agente de Combate à Endemias da Secretaria de Saúde do Município de Tapurah-MT, que se constituem na linha de progressão vertical, são identificados, sequencialmente, pelos números arábicos de "1" a "6".

Seção III

Da Progressão na Carreira

Art. 9º A Progressão na Carreira dos Agente Comunitários de Saúde - ACE e Agente de Combate à Endemias da Secretaria de Saúde do Município de Tapurah-MT será efetivada por:

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

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

I - ter cumprido e sido aprovado no estágio probatório;

II - estar em pleno exercício das funções respectivas do cargo;

III - possuir o nível de escolaridade básico exigido para o cargo;

IV - não estar licenciado ou afastado do cargo, com ou sem remuneração;

V - não ter usufruído de licença ou afastamento, com ou sem remuneração, por período superior a um ano, cumulativamente, nos últimos três anos;

VI - não ter apresentado mais que 02 (duas) falta injustificada por ano de serviço, nos últimos 3 (três) anos.

§ 2º Atendido o disposto no inciso I do § 1º deste artigo, as situações previstas nos incisos II e IV do § 1º do mesmo dispositivo, não serão condicionantes aos processos de movimentação funcional quando ocorrerem por força de:

I - designação para exercer função de confiança;

II - licença-gestante;

III - licença para tratamento da própria saúde por período não superior a um ano, cumulativamente, nos últimos três anos;

IV - cessão nos termos da legislação vigente;

V - estar ocupando cargo de provimento em comissão.

§ 3º O servidor que estiver no momento da progressão da carreira ocupando cargo de provimento em comissão ou em função de confiança,



Ano 14 Nº 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 211

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

somente receberá os reflexos financeiros da elevação sobre o vencimento básico do cargo efetivo.

§ 4º O servidor que não possuir nível médio completo não poderá realizar a movimentação na carreira.

Subseção I

Da Progressão Horizontal

Art. 10. A progressão horizontal dos Agente Comunitários de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias - ACE dar-se-á de uma Classe para outra imediatamente superior, no mesmo Nível do cargo que o servidor se encontrava na Classe anterior, mediante comprovação da habilitação profissional, mediante comprovação dos seguintes requisitos:

I – O cumprimento do interstício mínimo de acordo com os grupos ocupacionais e a escolaridade dos cargos:

- a) 03 (três) anos da classe A para a classe B;
- b) 03 (três) anos da classe B para a classe C;
- c) 03 (três) anos da classe C para a classe D; e
- d) 03 (três) anos da Classe D para classe E.

§ 1º Os Agentes Comunitários de Saúde e Agente de Combate à Endemias terão direito à progressão de classe, observado os seguintes critérios e requisitos nas Classes A até E:

I – Classe A, classe de enquadramento, formação escolar de ensino médio;

II – Classe B, cumprimento do interstício mínimo de 03 (três) anos na Classe A, mais habilitação em nível técnico, como o cargo de Técnico em Agente Comunitário de Saúde ou Agente Comunitário de Endemias (Curso de ACS e ACE do Ministério da Saúde), Técnico em Enfermagem, ou outros cursos na área de saúde;

III – Classe C, cumprimento do interstício mínimo de 03 (três) anos na Classe B, mais habilitação em nível superior completo ou tecnólogo nas áreas de: saúde ou de atuação da administração pública tais como Administração, Contabilidade, Gestão Pública, Direito, Assistência Social, Pedagogia ou áreas afins.

IV – Classe D, cumprimento do interstício mínimo de 03 (três) anos na Classe C, mais especialização completa, com no mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área da saúde ou de atuação da administração pública.

V – Classe E, cumprimento do interstício mínimo de 03 (três) anos na Classe D, mais 02 (duas) especializações completas, com no mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas ou Mestrado ou Doutorado, na área da saúde ou de atuação da administração pública.

§ 2º O servidor que apresentar titulação acima da exigida para a classe imediatamente superior, sem possuir o requisito exigido para esta, terá direito a uma progressão horizontal por classe, e deverá aguardar o interstícios de tempo para as demais progressões até atingir a classe correspondente à sua titulação.

§ 3º Cada curso apresentado pelo servidor só será computado uma única vez.

Art. 11. Para efeitos de comprovação de Curso de Graduação, Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado, serão considerados Diplomas, certificados ou Atestados, expedidos ou convalidados por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 1º Os certificados de Pós-Graduação, Mestrado e Doutorado devem mencionar a área de conhecimento do curso e ser acompanhado do respectivo histórico escolar, do qual deve constar, obrigatoriamente:

I - Relação das disciplinas, carga horária, nota ou conceito obtido pelo aluno;

II - Período e local em que o curso foi realizado e a sua duração total, em horas de efetivo trabalho acadêmico;

§ 2º Os certificados de conclusão de cursos de Pós-Graduação e Mestrado, deverão ter registro próprio na instituição que os expedir.

§ 3º Nos casos em que o diploma ou o certificado estiver em fase de expedição/registo, será considerado o Atestado de conclusão acompanhado do respectivo histórico escolar.

Art. 12. Para efeitos de comprovação de habilitação em nível médio completo, será considerado o Certificado, com o respectivo histórico escolar, expedido por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC.

Art. 13. Os Diplomas e Certificados de Cursos de Graduação, Pós-Graduação e Mestrado, deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo, ou relacionadas com a área de atuação, quando exigido pela presente Lei Complementar para o provimento do cargo ou para a Classe, para fins de progressão horizontal.

Art. 14. Na progressão horizontal observar-se-á obrigatoriamente a referência inicial da classe à qual tenha sido promovido o servidor.

Parágrafo Único. A progressão horizontal dos ACS e ACE dependerá do atendimento de todos os requisitos constantes no art. 10 desta lei, cumulado com a obtenção de, no mínimo, 70 (setenta) pontos obtidos na última avaliação de desempenho.

Art. 15. A cada progressão horizontal, representada pela mudança de classe na carreira o servidor fará jus a um aumento de 9% (nove) por cento sobre seu vencimento padrão inicial, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

Art. 16. A progressão horizontal não se dará de forma automática cabendo ao servidor requerê-la, por escrito, junto ao Departamento de Recursos Humanos.

Art. 17. O requerimento mencionado no artigo anterior deverá ser instruído com o comprovante, original ou autenticado, da habilitação profissional exigida para a respectiva Classe imediatamente superior ou subsequente, conforme o caso.

Art. 18. A progressão horizontal será efetivada no prazo de 30 (trinta) dias a contar do protocolo do requerimento, desde que presente na data da protocolização os documentos exigidos para a elevação de Classe.

Subseção II

Da Progressão Vertical

Art. 19. A progressão vertical dar-se-á por tempo de efetivo exercício no serviço, observado o interstício de 03 (três) anos para cada evolução.

Art. 20. Para os efeitos da contagem de tempo para a progressão vertical, considerar-se-á como de efetivo exercício o afastamento por motivos de:



Ano 14 Nº 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 212

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

I - férias;

II - exercício de cargo de livre provimento em comissão em autarquia do Município de Tapurah, bem como em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados e Consórcios Municipais integrados pelo Município de Tapurah;

III - participação em programa de treinamento ou capacitação, oferecido pela Prefeitura Municipal de Tapurah ou por esta autorizado, quando custeado pelo próprio servidor;

IV - candidatura a cargo eletivo, durante o lapso de tempo entre o registro eleitoral e até o 15º (décimo quinto) dia após a eleição;

V - desempenho de mandato eletivo federal, estadual, municipal, exceto para o mandato de vereador, quando houver compatibilidade de horário entre o exercício e o do cargo público;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - estudo no Brasil ou no exterior, quando autorizado o afastamento pelo Prefeito Municipal, observado o prazo máximo de 24 (vinte e quatro) meses, desde que o objeto do estudo guarde relação com as atividades desempenhadas pelo servidor;

VIII - licença:

a) à gestante, à adotante e à paternidade;

b) por motivo de casamento por 08 (oito) dias;

c) por motivo de falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta, padrasto, sogro, sogra, filhos, enteados, menor sob sua guarda ou tutela e irmão por 10 (dez) dias;

d) por motivo de falecimento de tios, avós e cunhado ou cunhada por 05 (cinco) dias;

e) para tratamento da própria saúde, até o limite de 24 (vinte e quatro) meses, cumulativo ao longo do tempo de serviço público prestado à Prefeitura Municipal de Tapurah, em cargo de provimento efetivo;

f) licença prêmio por assiduidade;

g) para o desempenho de mandato classista ou participação de gerência ou administração em sociedade cooperativa constituída por servidores para prestar serviços a seus membros;

h) por motivo de acidente em serviço ou doença profissional;

i) por convocação para o serviço militar;

j) por motivo de doença em pessoa da família, concedida na forma da Lei.

Art. 21. Suspendem a contagem do tempo para fins de progressão vertical:

I - os afastamentos para exercício de atividades não relacionadas com as atribuições do cargo e com a área da saúde, exceto se de cunho obrigatórios ou determinados pela Autoridade Superior; e,

II - a ausência em virtude de prisão decorrente de decisão judicial.

Art. 22. A progressão vertical será efetivada no mês seguinte em que o Servidor for aprovado na avaliação de desempenho específico, possuir permanência no Nível da Classe do Cargo imediatamente anterior pelo prazo mínimo de 03 (três) anos e o respectivo merecimento exigido.

Art. 23. A primeira progressão vertical do servidor para o Nível "2", da mesma Classe do Cargo, dar-se-á no mês seguinte em que obter aprovação no estágio probatório.

Art. 24. A cada progressão vertical, representada pela mudança de nível na carreira, o servidor fará jus a um aumento de 1,5% (um e meio) por cento sobre seu vencimento padrão inicial, excluindo-se para fins de cálculo, qualquer adicional ou gratificação percebida pelo servidor.

CAPÍTULO IV

DA JORNADA DE TRABALHO DOS CARGOS

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 25. A jornada de trabalho dos Agentes Comunitários de Saúde – ACE, e Agente de Combate à Endemias – ACE, são de 40 (quarenta) horas semanais, consoante estabelecido no ANEXO I, da presente Lei Complementar.

Seção II

Do Regime de Execução da Jornada de Trabalho

Art. 26. O Poder Executivo Municipal poderá instituir mediante lei específica jornada de trabalho de 12 x 36 (doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso) aos cargos com atribuições compatíveis a esta jornada e conforme interesse da Secretaria Municipal de Saúde.

Art. 27. Fica autorizada a troca de dias de serviços para escala de 12x36 ou plantão entre os servidores limitada a até 05 (cinco) trocas por mês, em substituição ao profissional que precisar ausentar do trabalho, desde que formalizado e autorizado pelo Chefe imediato.

§1º. A solicitação para troca de dias de serviços somente poderá ser deferida mediante pedido prévio dos servidores envolvidos, desde que não haja prejuízo ao serviço, respeitada a jornada de trabalho estabelecida em lei.

§2º. A troca deverá ser pleiteada com antecedência mínima de 3 (três) dias, na qual deverá constar o motivo do pedido, e a autorização do Chefe imediato que será encaminhando ao setor de Recursos Humanos.

§3º. Após a formalização da troca de dias de serviço, a responsabilidade pelo comparecimento no dia trocado será do servidor que assumiu o compromisso de substituir o outro no objeto da troca.

§4º. O não comparecimento do servidor permutante, gera além da falta, o encaminhamento a Corregedoria para apuração de responsabilidade administrativa, ficando impossibilitado de promover novo pedido de permuta por 60 (sessenta) dias.

§5º. A substituição somente se dará entre servidores da mesma área geográfica de atuação.

CAPÍTULO V



Ano 14 Nº 3740

Página 213

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO DOS CARGOS

Seção I

Do Vencimento Base

Art. 28. O vencimento do cargo de carreira de provimento efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível.

Art. 29. O Piso salarial do cargo dos Agentes Comunitários de Saúde e dos Agentes de Combate às Endemias, com jornada de 40 (quarenta) horas semanais, é de 02 (dois) salários mínimos nos termos do §9º do art. 198 da Constituição Federal.

Parágrafo Único. Os Agentes Comunitários de Saúde e Agente de Combate à Endemias terão reajuste salarial de acordo com reajuste dado aos servidores públicos, podendo ser concedido percentual diferenciado para cumprimento do piso da categoria conforme previsto no §9º do art. 198 da Constituição.

Seção II

Da Insalubridade

Art. 30. Os servidores dispostos no caput farão jus a adicional por insalubridade, conforme disposto no §10, art. 198 da Constituição Federal, a ser pago nos percentuais de 10%, 20% ou 40%, conforme o grau de risco apurado em laudo técnico a ser calculado sobre o salário-base Classe e Nível A-1 da categoria.

Parágrafo Único. O agente que fizer jus ao adicional de periculosidade, de acordo com laudo técnico das condições de ambiente de trabalho deverá optar por este ou pelo adicional de insalubridade, não sendo acumuláveis estas vantagens.

Seção III

Do Sistema de Remuneração

Art. 31. O sistema de remuneração da carreira dos Agentes Comunitários de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias - ACE está organizado por meio de tabelas remuneratórias, com os padrões de vencimentos fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade, complexidade e dos requisitos exigidos para a investidura em cada cargo.

Art. 32. O vencimento dos Agentes Comunitários de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias-ACE, observado o Cargo, está disposto nas Tabelas de Cargos constantes do ANEXOS I, da presente Lei complementar, que dessa passa a ser parte integrante.

Art. 33. Nenhum servidor do Poder Executivo do Município de Tapurah-MT receberá retribuição pecuniária pela participação em órgão ou conselho de deliberação coletiva vinculado à Administração Pública Municipal, salvo disposição legal em contrário.

CAPÍTULO VI

DOS REQUISITOS GERAIS PARA PROVIMENTO, CONDIÇÕES DE TRABALHO E ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

Art. 34. Os Requisitos Gerais para Provimento, Condições de Trabalho e Atribuições dos Cargos dos Agentes Comunitários de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias - ACE, são os constantes do ANEXO III, da presente Lei Complementar, que passa dessa a ser parte integrante.

CAPÍTULO VII

DA LOTAÇÃO

Art. 35. A lotação de cargos e funções nos órgãos da Administração Direta e Indireta do Poder Executivo será estabelecida pelo Chefe do Executivo Municipal, observadas as respectivas necessidades.

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

§ 2º A atuação do ACS deverá ocorrer somente na comunidade ou área geográfica que resida, sob pena de perca do cargo público.

§ 3º Caso o ACS adquira casa própria fora da sua área geográfica de atuação, poderá continuar atuando na mesma equipe de saúde da família que está vinculado ou poderá ser remanejado para equipe atuante na área onde está localizada a casa adquirida, a critério da Secretaria de Saúde.

CAPÍTULO VIII

DO ENQUADRAMENTO DE PESSOAL

Art. 36. Os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias deverão ser enquadrados nos respectivos cargos da presente Lei Complementar.

Art. 37. Para efeitos de enquadramento de servidores no Plano de Cargos instituído pela presente Lei Complementar, é vedada a redução de vencimentos.

Art. 38. O ato de enquadramento de servidores será efetivado por Portaria do Chefe do Poder Executivo, em prazo não superior a 60 (sessenta) dias, a contar da publicação da presente Lei Complementar.

Art. 39. Integram o Plano de Carreira e Remuneração dos ACS e ACE todos os servidores que ocupam o cargo de Agente Comunitário de Saúde e Agente de Combate à Endemias que comprovadamente ingressaram no serviço público por meio de processo seletivo público.

CAPÍTULO IX

DO SISTEMA DE GERENCIAMENTO DE DESEMPENHO

Art. 40. Denomina-se Sistema de Gerenciamento de Desempenho, o conjunto de procedimentos e instrumentos de gestão de recursos humanos, que visa estimular, monitorar, avaliar e reconhecer o desenvolvimento e o desempenho profissional individual dos servidores regidos por esta lei.

Art. 41. O Sistema de Gerenciamento de Desempenho será orientado pelas seguintes diretrizes:

I – Qualificação profissional do servidor consiste na formação, treinamento, desempenho no trabalho e compromisso com os resultados da Secretaria Municipal de Saúde;

II – Utilização de critérios e fatores objetivos para determinar a qualificação profissional do servidor;

III – Avaliação anual de desempenho individual.

Parágrafo único. A avaliação anual de desempenho de que trata esta lei tornar-se-á obrigatória após 180 (cento e oitenta) dias a contar da



Ano 14 Nº 3740

Página 214

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

publicação desta lei.

Art. 42. A avaliação de desempenho individual será processada pela Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho.

§ 1º A comissão Permanente de Avaliação e Desempenho será nomeada, por portaria do Prefeito municipal.

§ 2º A Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho será composta por 3 (três) servidores do quadro efetivo da Prefeitura Municipal de Tapurah, sendo 2 (dois) membros e 1 (um) presidente.

§ 3º Dentre os membros designados para compor a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho constará necessariamente um servidor efetivo do setor da pessoa a ser avaliada.

§ 4º A investidura dos membros da Comissão não excederá 02 (dois) anos, podendo ser prorrogável por mais um período.

Art. 43. A Comissão de Avaliação e Desempenho após avaliar o desempenho individual dos servidores regidos por esta lei, emitirá avaliação final conforme modelo constante do Anexo V desta lei, que será anexada ao prontuário dos servidores avaliados arquivados na Direção de Gestão de Pessoas da Secretaria Municipal de Administração Finanças e Planejamento.

Parágrafo único As avaliações de desempenho individual dos servidores da regidos por esta lei serão processadas independentemente de requerimento dos servidores.

Art. 44. Todos os servidores vinculados a esta lei serão avaliados anualmente.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual servirá de subsídio para a progressão horizontal do servidor e, também, para o desenvolvimento de instrumentos de recursos humanos na Prefeitura Municipal de Tapurah.

Art. 45. A avaliação de desempenho individual será feita de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo IV desta lei.

Parágrafo único. A pontuação de acordo com os critérios estabelecidos no Anexo IV será atribuída ao servidor considerando-se exclusivamente os 12 (doze) meses que antecedem a data da avaliação.

Art. 46. A constatação da produtividade dos servidores dispostos nesta lei será realizada pela chefia imediata, em conjunto com pelo menos 01 (um) e máximo 03 (três) servidores efetivos estáveis, vinculados ao setor do servidor avaliado, conforme modelo I do anexo IV desta lei.

Art. 47. A constatação da assiduidade, da pontualidade, das ocorrências disciplinares negativas e da qualificação dos servidores será feita pela própria Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, por meio de consulta ao prontuário do servidor.

Parágrafo Único. A qualquer tempo a chefia imediata, bem como a Comissão Permanente de Avaliação e Desempenho, poderão realizar diligências para averiguar as informações descritas no caput deste artigo.

Art. 48. Cabe exclusivamente ao servidor a apresentação dos certificados de conclusão de curso à Direção de Recursos Humanos, para fins de anotação no respectivo prontuário.

Art. 49. Concluída a avaliação, que será consubstanciada em documento elaborado em consonância com o modelo constante no Anexo V desta lei, o servidor terá ciência do seu resultado e assinará o documento.

Art. 50. É assegurado ao servidor avaliado interpor recurso, dirigido ao secretário municipal ao qual estiver subordinado, no prazo de 05 (cinco) dias úteis a contar do conhecimento da avaliação, em caso de discordância do resultado da mesma.

Parágrafo único. O recurso será conhecido e apreciado pelo secretário municipal ao qual o servidor estiver subordinado, na hipótese de manter a decisão recorrida, terá 05 (cinco) dias úteis para encaminhá-lo ao Prefeito Municipal, para decisão final.

Art. 51. Qualquer dúvida em relação à avaliação de desempenho individual dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Tapurah deverá ser levada ao conhecimento do Secretário Municipal ao qual o servidor estiver subordinado, que decidirá a respeito.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 52. A progressão funcional (vertical) de que trata esta lei será implementada a partir da entrada em vigor da mesma, de forma automática, considerando-se o tempo de serviço do servidor para enquadramento no respectivo Nível.

§1º. Para a progressão de Classe na carreira (horizontal), deverá o servidor apresentar os certificados conforme art. 11 e seguintes desta Lei.

§2º. Pode ser realizado apenas uma única progressão horizontal para a classe subsequente independentemente do atendimento das exigências contidas no inciso I do art. 10 desta Lei (interstício mínimo de 3 anos em uma Classe).

§3º As progressões posteriores deverão observar o interstício de tempo de efetivo exercício na classe em que o servidor se encontra, como requisito para a concessão de nova progressão, ainda que a titulação apresentada seja suficiente para ensejar salto de progressão em duas ou mais classes.

CAPÍTULO XI

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 53. A contratação de servidores para cargos de Agente Comunitário de Saúde - ACE e Agente de Combate à Endemias - ACE, depende de habilitação legal, além da aprovação e classificação em processo seletivo público de provas ou de provas e títulos.

Art. 54. Integram a presente lei o Anexo I: Quadro de Pessoal de Carreira de Provimento Efetivo; Anexo II: Tabela de Progressão dos cargos de provimento efetivo; Anexo III: Requisitos gerais para provimento, condições de trabalho e atribuições dos cargos de provimento efetivo.

Art. 55. As despesas decorrentes do cumprimento da presente lei correrão à conta de dotações próprias do orçamento anual vigente.

Art. 56. O provimento dos cargos do Plano Geral de Cargos instituído pela presente Lei Complementar fica condicionado à comprovação da existência de prévia dotação orçamentária suficiente para atender às projeções de despesa de pessoal e aos acréscimos dela decorrentes, assim como à existência de autorização específica na Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO, conforme determina o § 1º, do art. 169, da Constituição Federal.

Art. 57. Aplica-se subsidiariamente, no que não especificado nem contrário à presente Lei Complementar, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Município de Tapurah e a Lei Federal nº 11.350, de 05 de outubro de 2006.



Ano 14 Nº 3740

Página 215

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

Art. 58. No que couber, esta Lei Complementar poderá ser regulamentada por decreto do Poder Executivo.

Art. 59. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a partir de 01 de Novembro de 2025.

Art. 60. Ficam revogadas as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, ao trigésimo primeiro dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco.

ALVARO GALVAN
Prefeito Municipal

ANEXO I

TABELA DE CARGOS EFETIVOS

GRUPO OCUPACIONAL:

SERVIÇOS DE PROMOÇÃO À SAÚDE

Sigla	Vencimento Inicial em Reais (R\$)	Cargo	Carga horária semanal	Vagas
ACS	R\$ 3.036,00	Agente Comunitário de Saúde	40 horas	50
ACE	R\$ 3.036,00	Agente de Combate à Endemias	40 horas	20
TOTAL DE VAGAS				70

ANEXO II

TABELA DE PROGRESSÃO

Cargo: Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias ACE

Vencimento Inicial: R\$ 3.036,00

Tempo de Serviço	Nível	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Classe E	
		Vencimento Inicial	9%	18%	27%	36%	
00 anos	-	1	R\$ 3.036,00	R\$ 3.309,24	R\$ 3.582,48	R\$ 3.855,72	R\$ 4.128,96
03 anos	1,5%	2	R\$ 3.081,54	R\$ 3.354,78	R\$ 3.628,02	R\$ 3.901,26	R\$ 4.174,50
06 anos	3,0%	3	R\$ 3.127,08	R\$ 3.400,32	R\$ 3.673,56	R\$ 3.946,80	R\$ 4.220,04
09 anos	4,5%	4	R\$ 3.172,62	R\$ 3.445,86	R\$ 3.719,10	R\$ 3.992,34	R\$ 4.265,58
12 anos	6,0%	5	R\$ 3.218,16	R\$ 3.491,40	R\$ 3.764,64	R\$ 4.037,88	R\$ 4.311,12
15 anos	7,5%	6	R\$ 3.263,70	R\$ 3.536,94	R\$ 3.810,18	R\$ 4.083,42	R\$ 4.356,66

ANEXO III

ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS EFETIVOS

1. GRUPO OCUPACIONAL: SERVIÇOS DE PROMOÇÃO À SAÚDE

2. TÍTULO DO CARGO: Agente Comunitário de Saúde - ACS

3. LOTAÇÃO: Secretaria Municipal de Saúde.

4. REQUISITOS GERAIS PARA PROVIMENTO:

4.1. Idade: Mínima de 18 anos.

4.2. Instrução: Nível Médio Completo.

4.3. Curso de Formação: haver concluído, com aproveitamento o Curso introdutório de formação inicial

4.4. Localidade: Residir na área da comunidade em que atuar desde a data da publicação do edital do processo seletivo público.

5. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

5.1. Geral: Carga horária semanal de 40 horas.

5.2. Especial: Sujeito a trabalho externo e atendimento ao público.

6. DESCRIÇÃO SINTÉTICA DO CARGO:

Realizar ações de prevenção de doenças e promoção da saúde, atuando junto às famílias e à comunidade, por meio de visitas domiciliares, orientação individual e coletiva, registro de informações, mobilização social e articulação com os serviços de saúde, visando à melhoria da qualidade de vida e ao fortalecimento da atenção básica.

7. DESCRIÇÃO ANALÍTICA DO CARGO:

7.1. Agente Comunitário de Saúde:

Participar do processo de territorialização e mapeamento da área de atuação, identificando famílias, grupos e indivíduos expostos a riscos e vulnerabilidades;

Cadastrar e manter atualizadas as informações de saúde das famílias e indivíduos no sistema de informação da Atenção Básica, utilizando-as para análise da situação de saúde do território;

Utilizar instrumentos para diagnóstico demográfico, social e sociocultural da comunidade;



Ano 14 N° 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 216

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

Desenvolver atividades de prevenção de doenças e promoção da saúde, em âmbito individual, familiar e coletivo;

Promover ações de educação em saúde, voltadas ao autocuidado, à prevenção de riscos e agravos e à melhoria da qualidade de vida;

Registrar, para fins de controle e planejamento, dados referentes a nascimentos, óbitos, doenças e outros agravos à saúde, garantindo o sigilo ético das informações;

Realizar visitas domiciliares periódicas, monitorando situações de risco, acompanhando famílias em vulnerabilidade e prestando orientação em saúde;

Prestar atenção integral e humanizada à população adscrita, no âmbito da Unidade Básica de Saúde, no domicílio ou em outros espaços comunitários, assegurando a continuidade do cuidado;

Realizar busca ativa e notificar doenças e agravos de notificação compulsória, bem como atuar em situações de surtos e riscos ambientais de relevância para a saúde pública;

Estimular e apoiar a participação da comunidade nas políticas públicas de saúde e em ações de controle social;

Participar de iniciativas que promovam a integração entre o setor saúde e outras políticas públicas voltadas para a melhoria da qualidade de vida;

Contribuir para a regulação do acesso e organização dos fluxos assistenciais na Rede de Atenção à Saúde, em articulação com a equipe multiprofissional;

Participar de reuniões de equipe, atividades de educação permanente e processos de planejamento e avaliação das ações em saúde;

Executar outras atribuições correlatas previstas em legislação específica ou definidas pelo gestor local

1. GRUPO OCUPACIONAL: SERVIÇOS DE PROMOÇÃO À SAÚDE

2. TÍTULO DO CARGO: Agente de Combate à Endemias - ACE

3. LOTAÇÃO: Secretaria Municipal de Saúde.

4. REQUISITOS GERAIS PARA PROVIMENTO:

4.1. Idade: Mínima de 18 anos.

4.2. Instrução: Nível Médio Completo.

4.3. Curso de Formação: Haver concluído o Curso introdutório de formação inicial.

4.4. Residência/Domicílio: Deverá ser na mesma área geográfica/comunidade de atuação.

5. CONDIÇÕES DE TRABALHO:

5.1. Geral: Carga horária semanal de 40 horas.

5.2. Especial: Sujeito a trabalho externo, atendimento ao público e residir na mesma área geográfica/comunidade de atuação.

6. DESCRIÇÃO SINTÉTICA DO CARGO:

Executar atividades de vigilância, prevenção e controle de doenças e agravos, com foco no combate a endemias, por meio de visitas domiciliares, inspeções ambientais, identificação e eliminação de criadouros de vetores, aplicação de medidas de controle e orientação à comunidade sobre práticas de prevenção e promoção da saúde.

7. DESCRIÇÃO ANALÍTICA DO CARGO:

Realizar o mapeamento e cadastramento de imóveis, famílias e indivíduos, bem como o levantamento de dados epidemiológicos, ambientais e sociais para subsidiar o planejamento das ações de saúde;

Executar atividades de vigilância em saúde, incluindo a identificação, notificação e investigação de casos suspeitos de doenças transmissíveis, surtos e agravos de importância local;

Vistoriar residências, terrenos baldios, estabelecimentos comerciais, caixas d'água, calhas e outros reservatórios, aplicando medidas de controle químico, biológico e de manejo ambiental, bem como eliminando focos e criadouros de vetores;

Orientar a comunidade sobre sintomas, riscos, formas de transmissão e medidas de prevenção de doenças, promovendo a mobilização social e a participação comunitária nas políticas públicas de saúde;

Realizar visitas domiciliares periódicas, prestando informações de saúde, acompanhando famílias em situação de risco e fortalecendo a articulação entre vigilância e atenção básica;

Alimentar os sistemas oficiais de informação em saúde, assegurando a qualidade dos registros e o monitoramento das ações realizadas;

Participar de reuniões de equipe, capacitações e atividades de educação permanente, contribuindo para o aperfeiçoamento contínuo dos serviços de saúde;

Apoiar a execução de projetos e pesquisas voltados ao desenvolvimento de novas metodologias de prevenção e controle de doenças;

Exercer outras atividades correlatas estabelecidas em legislação específica da categoria ou definidas pelo gestor local.

ANEXO IV

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Critério	Pontuação máxima	Mensuração
Assiduidade	20 pontos	Não possuir nenhuma falta injustificada = 20 pontos. Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 15 pontos. Possuir até 05 (cinco) faltas injustificadas = 10 pontos. Possuir mais de 05 (cinco) faltas injustificadas = 0 pontos.
Critério	Pontuação máxima	Mensuração
Pontualidade	20 pontos	Somar no máximo de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata



Ano 14 N° 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 217

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

		<p>= 20 pontos.</p> <p>Somar mais de 10 (dez) e menos de 12 (doze) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 15 pontos.</p> <p>Somar mais de 12 (quinze) e menos de 15 (quinze) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 10 pontos.</p> <p>Somar mais de 15 (quinze) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 0 pontos.</p>
Critério	Pontuação máxima	Mensuração
Ocorrências disciplinares negativas	20 pontos	<p>Não ter sofrido sanção disciplinar = 20 pontos.</p> <p>Ter sofrido sanção disciplinar do tipo advertência = 10 pontos.</p> <p>Ter sofrido qualquer outro tipo de sanção disciplinar prevista no Estatuto dos Servidores Municipais = 0 pontos.</p>
Critério	Pontuação máxima	Mensuração
Qualificação – Para os cargos de provimento efetivo cujo requisito para investidura seja alfabetizado, ensino fundamental, e ensino médio.	20 pontos	<p>Ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, cuja soma da carga horária seja superior a 20 (vinte) horas = 20 pontos.</p> <p>Ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, cuja soma da carga horária seja superior a 10 (dez) até 20 (vinte) horas = 15 pontos.</p> <p>Ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor, cuja soma da carga horária seja de no mínimo 4 (quatro) horas até 10 (dez) horas = 10 pontos.</p> <p>Não ter realizado cursos de extensão, especialização ou aperfeiçoamento que tenham relação direta com a atuação profissional do servidor e revele-se útil em face da atual lotação do servidor = 0 pontos.</p>

Produtividade - Modelo I (avaliação realizada pela chefia imediata em conjunto com servidores efetivos estáveis do setor)

Critério	Pontuação máxima	Responsável pela avaliação	Critério	Pontuação máxima por critério	Mensuração
Produtividade (modelo I)	20 pontos	Chefia Imediata (10 pontos)	Organização no trabalho	2 pontos	<p>Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, revelando além do zelo, presteza e qualidade do servidor na realização das tarefas = 2 pontos.</p> <p>Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, revelando, presteza de forma moderada do servidor na realização das tarefas = 1,5 pontos.</p> <p>Desenvolvimento das atividades do cargo de forma desorganizada e ineficiente, sem zelo e sem qualidade = 0 pontos.</p>
			Iniciativa no trabalho	2 pontos	<p>Demonstração de iniciativa e comprometimento para atividades afetas ao trabalho = 2 pontos.</p> <p>Ausência de iniciativa para atividades afetas ao trabalho = 0 pontos.</p>
			Cooperação, relacionamento e disciplina.	2 pontos	<p>Coopera com seus colegas transmitindo seus conhecimentos com dedicação e boa vontade, coloca-se à disposição de outros setores, atua com desprendimento, trabalha com espírito de equipe, relaciona-se bem com os colegas, sabe tratar com respeito às pessoas e a hierarquia = 2 pontos.</p> <p>Coopera com seus colegas transmitindo seus conhecimentos com dedicação e boa vontade, não coloca-se à disposição de outros setores = 1,5 pontos.</p> <p>Ausência de cooperação e bom relacionamento, age com falta de respeito = 0 pontos.</p>
			Creatividade	2 pontos	<p>É criativo no desempenho de suas funções, contribui com boas ideias e práticas inovadoras = 2 pontos.</p> <p>Age sem criatividade no exercício das funções, não contribui com ideias e nem com práticas inovadoras = 0 pontos.</p>
			Qualidade	2 pontos	Desempenha bem suas tarefas, apresenta trabalho sem erros, age com



Ano 14 Nº 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 218

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

					conhecimento e competência, busca melhoria contínua, revisa a tarefa executada = 2 pontos. Desempenha com desleixo suas tarefas, apresenta trabalho com erros, age sem conhecimento e inabilidade = 0 pontos.
Pares do servidor avaliado (10 pontos)	Organização no trabalho	2 pontos	Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, revelando além do zelo, presteza e qualidade do servidor na realização das tarefas = 2 pontos. Desenvolvimento das atividades do cargo de forma planejada, organizada e eficiente, revelando, presteza de forma moderada do servidor na realização das tarefas = 1,5 pontos. Desenvolvimento das atividades do cargo de forma desorganizada e ineficiente, sem zelo e sem qualidade = 0 pontos		
	Iniciativa no trabalho	2 pontos	Demonstração de iniciativa e comprometimento para atividades afetas ao trabalho = 2 pontos. Ausência de iniciativa para atividades afetas ao trabalho = 0 pontos.		
	Cooperação, relacionamento e disciplina	2 pontos	Coopera com seus colegas transmitindo seus conhecimentos com dedicação e boa vontade, coloca-se à disposição de outros setores, atua com desprendimento, trabalha com espírito de equipe, relaciona-se bem com os colegas, sabe tratar com respeito às pessoas e a hierarquia = 2 pontos. Coopera com seus colegas transmitindo seus conhecimentos com dedicação e boa vontade, não coloca-se à disposição de outros setores = 1,5 pontos. Ausência de cooperação e bom relacionamento, age com falta de respeito = 0 pontos.		
	Criatividade	2 pontos	É criativo no desempenho de suas funções, contribui com boas ideias e práticas inovadoras = 2 pontos. Age sem criatividade no exercício das funções, não contribui com ideias e nem com práticas inovadoras = 0 pontos.		
	Qualidade	2 pontos	Desempenha bem suas tarefas, apresenta trabalho sem erros, age com conhecimento e competência, busca melhoria contínua, revisa a tarefa executada = 2 pontos. Desempenha com desleixo suas tarefas, apresenta trabalho com erros, age sem conhecimento e inabilidade = 0 pontos.		

ANEXO V

MODELO DE FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO ANUAL DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DE SERVIDOR PÚBLICO

Período da avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

Servidor	
Cargo	
Registro funcional	
Chefe imediato	

Critérios de avaliação	Pontos obtidos
Assiduidade	
Pontualidade	
Produtividade	
Ocorrências disciplinares negativas	
Qualificação	
TOTAL	

Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

_____	_____
-------	-------



Ano 14 N° 3740

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Página 219

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

XXXXXXXXXXXXXXXXXX	XXXXXXXXXXXXXXXXXX
Membro	Membro

XXXXXXXXXXXXXXXXXX	Servidor Avaliado

ANEXO VI

MODELO DE APOSTILA PARA PROGRESSÃO

APOSTILA DE ____ DE ____ DE 20____.

O SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH, no uso das atribuições que lhe confere a Portaria n.º _____ e, em cumprimento ao disposto na Lei n.º _____ APOSTILA o Título de Nomeação do(a) servidor(a) Sr(a). _____, portador(a) da cédula de identidade n.º _____, registro funcional n.º _____ para enquadrá-lo(a) no cargo _____, Classe _____ e Nível _____, a partir de _____/____/____.

Supervisor de Recursos Humanos

ANEXO VII

MODELO DE APOSTILA PARA ENQUADRAMENTO

APOSTILA DE ____ DE ____ DE 20____.

O SUPERVISOR DE RECURSOS HUMANOS DA SECRETARIA DE ADMINISTRAÇÃO E GESTÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH, no uso das atribuições que lhe confere a Portaria n.º _____ e, em cumprimento ao disposto na Lei n.º _____ APOSTILA o Título de Nomeação do(a) servidor(a) Sr(a). _____, portador(a) da cédula de identidade n.º _____, registro funcional n.º _____ para enquadrá-lo(a) no cargo _____, Classe _____ e Nível _____, a partir de _____/____/____.

LEI ORDINÁRIA N. 1.733/2025

SÚMULA: DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO E O TRAÇADO DA RUA JOÃO MARIA FIGUEIREDO, NO MUNICÍPIO DE TAPURAH, E DA OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O sr. ALVARO GALVAN, Prefeito Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o plenário da Câmara Municipal de Vereadores aprovou e ele sanciona, a seguinte Lei:

Art. 1º Fica criada no perímetro urbano do Município de Tapurah – MT a via pública denominada Rua João Maria Figueiredo, localizada no Projeto Colonizador Tapurah I, conforme traçado constante no mapa e memorial descritivo que integram o anexo único desta Lei, parte integrante deste diploma legal para todos os fins.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor a partir da sua publicação.

Gabinete do Prefeito Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, ao trigésimo primeiro dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco.

ALVARO GALVAN

Prefeito Municipal

ANEXO ÚNICO

EXTENSÃO DA RUA JOÃO MARIA FIGUEIREDO

PERÍMETRO: 10.225,50m²

DESCRIÇÃO

LIMITES E CONFRONTAÇÕES: Rua João Maria Figueiredo, situada no Projeto Colonização Tapurah I, no município e comarca de Tapurah, Estado de Mato Grosso, com a área de 10.225,50m², com os seguintes limites e confrontações: FRENTE: medindo 15,00 metros, confrontando com a Avenida dos Pioneiros; FUNDOS: medindo 15,00 metros, confrontando com o Lote C de propriedade do Município; LADO DIREITO: medindo 681,70 metros, confrontando com o Loteamento Jardim Nova Esperança e Lote C2; LADO ESQUERDO: medindo 681,70 metros, confrontando com o Lote A e Lote C de propriedade do Município.

*As confrontações, frente, fundos, lado direito, lado esquerdo, foram tomadas de quem do imóvel olha para a Avenida dos Pioneiros.

PREFEITURA MUNICIPAL DE VÁRZEA GRANDE

ATO

EXTRATO DE PUBLICAÇÃO