



## LEI COMPLEMENTAR N. 268/2025

De 31 de Outubro de 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:

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 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, 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/registro, 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:

**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 Agente 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

### 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 Agente 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 Agente 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 Agente 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 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.

**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:0149  
7785979

Assinado de forma  
digital por ALVARO  
GALVAN:01497785979  
Dados: 2025.10.31  
15:31:08 -04'00'

**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
<b>TOTAL DE VAGAS</b>				<b>70</b>



## ANEXO II

### TABELA DE PROGRESSÃO

<b>Cargo: Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias ACE</b>							
<b>Vencimento Inicial: R\$ 3.036,00</b>							
<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Nível</b>	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>	<b>Classe C</b>	<b>Classe D</b>	<b>Classe E</b>	
		Vencimento Inicial	9%	18%	27%	36%	
00 anos	-	<b>1</b>	R\$ 3.036,00	R\$ 3.309,24	R\$ 3.582,48	R\$ 3.855,72	R\$ 4.128,96
03 anos	1,5%	<b>2</b>	R\$ 3.081,54	R\$ 3.354,78	R\$ 3.628,02	R\$ 3.901,26	R\$ 4.174,50
06 anos	3,0%	<b>3</b>	R\$ 3.127,08	R\$ 3.400,32	R\$ 3.673,56	R\$ 3.946,80	R\$ 4.220,04
09 anos	4,5%	<b>4</b>	R\$ 3.172,62	R\$ 3.445,86	R\$ 3.719,10	R\$ 3.992,34	R\$ 4.265,58
12 anos	6,0%	<b>5</b>	R\$ 3.218,16	R\$ 3.491,40	R\$ 3.764,64	R\$ 4.037,88	R\$ 4.311,12
15 anos	7,5%	<b>6</b>	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;
- 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**

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Assiduidade	20 pontos	<p>Não possuir nenhuma falta injustificada = 20 pontos.</p> <p>Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 15 pontos.</p> <p>Possuir até 05 (cinco) faltas injustificadas = 10 pontos.</p> <p>Possuir mais de 05 (cinco) faltas injustificadas = 0 pontos.</p>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Pontualidade	20 pontos	<p>Somar no máximo de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 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>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
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>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Qualificação – Para os cargos de provimento	20 pontos	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.



# TAPURAH

## PREFEITURA

efetivo cujo requisito para investidura seja alfabetizado, ensino fundamental, e ensino médio.		<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	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>



# TAPURAH

## PREFEITURA

Pares do servidor avaliado (10 pontos)	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.
	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	
<b>TOTAL</b>	

Tapurah, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

Membro

XXXXXXXXXXXXXXXXXX

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 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

XXXXXXXXXXXX  
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 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

---

XXXXXXXXXXXX  
**Supervisor de Recursos Humanos**

---

XXXXXXXXXXXXXXXX  
**Servidor**

Ano 14 Nº 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 - lotação: 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 Nº 3740

Página 210

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

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 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

Página 211

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

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

Página 212

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

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

### 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 Agente 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 Agente 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 Agente 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
<b>TOTAL DE VAGAS</b>				<b>70</b>

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
03 anos	1,5%	2	R\$ 3.081,54	R\$ 3.354,78	R\$ 3.628,02	R\$ 3.901,26
06 anos	3,0%	3	R\$ 3.127,08	R\$ 3.400,32	R\$ 3.673,56	R\$ 3.946,80
09 anos	4,5%	4	R\$ 3.172,62	R\$ 3.445,86	R\$ 3.719,10	R\$ 3.992,34
12 anos	6,0%	5	R\$ 3.218,16	R\$ 3.491,40	R\$ 3.764,64	R\$ 4.037,88
15 anos	7,5%	6	R\$ 3.263,70	R\$ 3.536,94	R\$ 3.810,18	R\$ 4.083,42

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 Nº 3740

Página 216

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

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	<p>Não possuir nenhuma falta injustificada = 20 pontos.</p> <p>Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 15 pontos.</p> <p>Possuir até 05 (cinco) faltas injustificadas = 10 pontos.</p> <p>Possuir mais de 05 (cinco) faltas injustificadas = 0 pontos.</p>
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 Nº 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>
			Criatividade	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

Página 218

Divulgação sexta-feira, 31 de outubro de 2025

Publicação segunda-feira, 03 de novembro de 2025

Pares do servidor avaliado (10 pontos)				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.
	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	
<b>TOTAL</b>	

Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

--	--



Ano 14 Nº 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: 10.225,50m<sup>2</sup>

#### 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 10.225,50m<sup>2</sup>, 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



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**AUTOGRAFO DE LEI N° 100/2025**

De 30 de Outubro de 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 MUNICIPIO DE TAPURAH, ESTADO DE MATO GROSSO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O Senhor **CLEOMAR ETERNO DE CAMPOS**, Presidente da Câmara Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, faz saber que o Plenário da Câmara aprovou o seguinte **Projeto de Lei Complementar**:

**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;



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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;



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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:

**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;



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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.



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**§ 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 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;



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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, 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 Agentes 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;**



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**§ 3º** Nos casos em que o diploma ou o certificado estiver em fase de expedição/registro, 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**



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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:

**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;



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

- 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 Agentes 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



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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

### 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.



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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 Agente 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 Agente 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.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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 Agente 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.



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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 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.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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.



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

**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



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

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.

**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.

Câmara Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, 30 de Outubro de 2025.

CLEOMAR  
ETERNO DE  
CAMPOS:85817  
767104  
**Cleomar Eterno de Campos**  
Presidente

Assinado de forma  
digital por CLEOMAR  
ETERNO DE  
CAMPOS:85817767104  
Dados: 2025.10.30  
17:33:00 -04'00'



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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
<b>TOTAL DE VAGAS</b>				<b>70</b>

**ANEXO II  
TABELA DE PROGRESSÃO**

<b>Cargo: Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate às Endemias ACE</b>							
<b>Vencimento Inicial: R\$ 3.036,00</b>							
Tempo de Serviço	Nível	<b>Classe A</b>	<b>Classe B</b>	<b>Classe C</b>	<b>Classe D</b>	<b>Classe E</b>	
		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



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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;



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

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



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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,



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

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.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**ANEXO IV  
CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Assiduidade	20 pontos	<p>Não possuir nenhuma falta injustificada = 20 pontos.</p> <p>Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 15 pontos.</p> <p>Possuir até 05 (cinco) faltas injustificadas = 10 pontos.</p> <p>Possuir mais de 05 (cinco) faltas injustificadas = 0 pontos.</p>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Pontualidade	20 pontos	<p>Somar no máximo de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 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>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
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>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Qualificação – Para os cargos de provimento	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</p>



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH**  
**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**CNPJ: 33.005.083.0001/60**

efetivo cujo requisito para investidura seja alfabetizado, ensino fundamental, e ensino médio.		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.  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.  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.
---	--	--

**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	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.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH**  
**ESTADO DE MATO GROSSO**  
**CNPJ: 33.005.083.0001/60**

			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.
		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.
	Pares do servidor avaliado (10 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.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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	
<b>TOTAL</b>	

Tapurah, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Membro

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Membro

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Servidor Avaliado



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**ANEXO VI  
MODELO DE APOSTILA PARA PROGRESSSÃO**

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 \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

---

XXXXXXXXXXXXXX  
Supervisor de Recursos Humanos



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**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 \_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

---

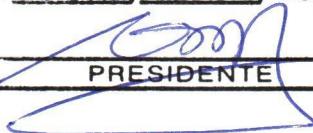
XXXXXXXXXXXX  
**Supervisor de Recursos Humanos**

---

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
**Servidor**



**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 26,  
DE 02 DE OUTUBRO DE 2025.**

À Comissão de Justiça e Redação  
FINANÇAS E ORÇAMENTOS  
Para emitir parecer  
Em 20 / 10 / 2025  
  
PRESIDENTE

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

O Excelentíssimo Senhor **ÁLVARO GALVAN**, Prefeito Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, propõe a edição da seguinte Projeto de Lei Complementar:

APROVADO  
Por UNANIMIDADE  
Em Sessão de 23 / 10 / 2025  
Votos Contrários —  
Votos Favoráveis 02  
  
PRESIDENTE

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

**Art. 1º.** Esta Lei institui o Plano de Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde – ACS e Agentes de Combate a 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;

APROVADO  
Por UNANIMIDADE  
Em Sessão de 29 / 10 / 2025  
Votos Contrários —  
Votos Favoráveis 02  
  
PRESIDENTE

**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:

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: Engenharia ambiental; ciência biológicas; química; biotecnologia; engenharia sanitária; farmácia; nutrição; biomedicina, enfermagem, gestão pública, gestão de saúde pública, gestão de resíduos, gestão hospitalar;

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

V - Classe "E": requisito da Classe "D" mais 01 (uma) especializações completas, com no mínimo de 360 (trezentos e sessenta) horas, na área de atuação ou Curso de Mestrado ou Doutorado.



**§ 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 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, 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: Engenharia ambiental; ciência biológicas; química; biotecnologia; engenharia sanitária; farmácia; nutrição; biomedicina, enfermagem, gestão pública, gestão de saúde pública, gestão de resíduos, gestão hospitalar;

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 de atuação;

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, na área de atuação ou Curso de Mestrado ou Doutorado na área de atuação.

**§ 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 estiverem em fase de expedição/registro, 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.

**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:

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 Agente Comunitários de Saúde - ACE e Agente de Combate à Endemias 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

### 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 Agente 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 Agente Comunitários de Saúde - ACS e Agente de Combate à Endemias-ACE, observado o Cargo, está disposto nas Tabelas de Cargos constantes do ANEXO 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. 33.** Os Requisitos Gerais para Provimento, Condições de Trabalho e Atribuições dos Cargos dos Agente 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. 34.** 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 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 o certificado 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.

**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 de Tapurah, Estado de Mato Grosso, aos 03 dias do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco.

ALVARO  
GALVAN:01497785  
979

Assinado de forma digital por  
ALVARO GALVAN:01497785979  
Dados: 2025.10.03 15:17:25  
-04'00'

**ÁLVARO GALVAN**  
Prefeito de Tapurah



**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
<b>TOTAL DE VAGAS</b>				<b>70</b>

**ANEXO II**  
**TABELA DE PROGRESSÃO**

**AGENTE COMUNITARIO E ACS**

Salário Base: **R\$ 3.036,00**

Quadro I	Grau	Classe I	Classe II	Classe III	Classe IV	Classe V
	A	R\$ 3.036,00	R\$ 3.309,24	R\$ 3.582,48	R\$ 3.855,72	R\$ 4.128,96
	B	R\$ 3.081,54	R\$ 3.354,78	R\$ 3.628,02	R\$ 3.901,26	R\$ 4.174,50
	C	R\$ 3.127,08	R\$ 3.400,32	R\$ 3.673,56	R\$ 3.946,80	R\$ 4.220,04
	D	R\$ 3.172,62	R\$ 3.445,86	R\$ 3.719,10	R\$ 3.992,34	R\$ 4.265,58
	E	R\$ 3.218,16	R\$ 3.491,40	R\$ 3.764,64	R\$ 4.037,88	R\$ 4.311,12
	F	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;
- 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.

**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:**

- 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**

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Assiduidade	20 pontos	<p>Não possuir nenhuma falta injustificada = 20 pontos.</p> <p>Possuir até 02 (duas) faltas injustificadas = 15 pontos.</p> <p>Possuir até 05 (cinco) faltas injustificadas = 10 pontos.</p> <p>Possuir mais de 05 (cinco) faltas injustificadas = 0 pontos.</p>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Pontualidade	20 pontos	<p>Somar no máximo de 10 (dez) horas de atrasos ou saídas antecipadas sem autorização da chefia imediata = 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>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
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>

<b>Critério</b>	<b>Pontuação máxima</b>	<b>Mensuração</b>
Qualificação – Para os cargos de provimento efetivo cujo	20 pontos	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.



requisito para investidura seja alfabetizado, ensino fundamental, e ensino médio.		<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>
			Criatividade	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 conhecimento e competência, busca melhoria contínua, revisa a tarefa executada = 2 pontos.



# TAPURAH

## PREFEITURA

				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	
<b>TOTAL</b>	

Tapurah, \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.  
\_\_\_\_\_  
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Presidente da Comissão de Avaliação e Desempenho

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Membro

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Membro

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX  
Servidor Avaliado



**ANEXO VI**  
**MODELO DE APOSTILA PARA PROGRESSSÃO**

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  
\_\_\_\_ / \_\_\_\_.

XXXXXXXXXXXX  
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  
\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_/\_\_\_\_\_.

XXXXXX  
Supervisor de Recursos Humanos

XXXXXX  
Servidor



OFÍCIO N°. 62/2025/JUR/PMT

Câmara Municipal de Tapurah  
33.005.083/0001-60



PROTOCOLO GERAL 649/2025  
Data: 15/10/2025 - Horário: 16:12  
Administrativo - OFADM 62/2025

Tapurah, 15 de outubro de 2025.

**Exmo. Sr.**  
**Cleomar Eterno de Campos**  
**Presidente da Câmara Municipal**

Vimos à presença de Vossa Excelência, e dos Dignos Vereadores que compõem esta Egrégia Casa de Leis, o sr. Brenno Ferreira da Silva, Procurador Jurídico do município, utilizando-se das prerrogativas concedidas pela Lei Orgânica do Município vem **SOLICITAR** a inclusão dos Projetos de Lei Complementar nº. 25/2025 e 26/2025, bem como o Projeto de Lei Ordinária nº 61/2025, seguindo os trâmites normais de votação em razão a sua matéria a ser objeto de discussão, quais sejam:

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 25/2025: ALTERA AS LEIS COMPLEMENTARES N° 033/2012 E 193/2022, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 26/2025: DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DE PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E SALÁRIOS DOS AGENTES COMUNITÁRIOS DE SAÚDE, ACS E AOS AGENTE DE COMBATE À ENDEMIAS VINCULADOS AO REGIME ESTATUTÁRIO DO MUNICÍPIO DE TAPURAH, ESTADO DE MATO GROSSO E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

**PROJETO DE LEI ORDINÁRIA N° 61/2025: DISPÕE SOBRE CRIAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE INCENTIVO DE ESTÍMULO À PRODUTIVIDADE PARA AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE (ACS) E AGENTES DE COMBATE ÀS ENDEMIAS (ACE), NO ÂMBITO DA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS. E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

Certos de contarmos com o valoroso apoio de Vossa Excelência, reiteramos votos de estima e apreço.

BRENNO FERREIRA  
DA  
SILVA:02323264109

Digitally signed by BRENNO FERREIRA DA  
SILVA:02323264109  
Date: 2025.10.15 15:05:21 -04'00  
UF: Mato Grosso - Brazil, ou=Secretaria da Receita  
Federal do Brasil, ou=RF8 e CPF: A3, ou=AC  
SERASA RF8, ou=0320861800130,  
ou=PRINCIPAL, cn=BRENNO.FERREIRA.DA  
SILVA:02323264109  
Date: 2025.10.15 15:05:21 -04'00

**BRENNO FERREIRA DA SILVA**  
**Procurador jurídico**



## ESTIMATIVA DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO FINANCEIRO – PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 26/2025.

Tapurah-MT, 02 de outubro de 2025.

**DESPESA COM PESSOAL ULTIMOS 12 MESES – Período de apuração:  
setembro/2024 a agosto/2025.**

### CONTEXTUALIZAÇÃO

Este estudo visa demonstrar por estimativa o impacto orçamentário-financeiro sobre os limites legais para gastos com pessoal, com vistas a adequar sobre a criação de plano de cargos, carreiras e salários dos Agentes Comunitários de Saúde, ACS e aos Agente de Combate à Endemias vinculados ao regime estatutário do Município de Tapurah, em atendimento ao artigo 16º. da Lei de Responsabilidade Fiscal – LRF (lei 101/2000 e suas alterações) - Estabelece que a criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento de despesas, deve ser acompanhado de estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subsequentes, além de declaração do ordenador de despesa de que o aumento tem adequação orçamentaria e financeira com a Lei Orçamentaria anual e compatibilidade com o Plano Plurianual e Lei de Diretrizes Orçamentarias.

Nesta seara, a LRF estabelece limites para a despesa com pessoal do poder executivo municipal não deve exceder percentual de 54% da receita corrente líquida.

### METODOLOGIA DE CÁLCULO

1 – Estudo de impacto realizado sobre os cargos foram apurados sobre o valor base e encargos previdenciários.

### QUADRO DEMONSTRATIVO DA APLICAÇÃO DO REAJUSTES POR EXERCÍCIO

		2025
VALOR MENSAL		
Agentes Comunitários de Saúde		R\$ 2.641,32
Agente de Combate à Endemias		R\$ 546,48
VALOR ANUAL		
Agentes Comunitários de Saúde		R\$ 34.337,16
Agente de Combate à Endemias		R\$ 7.104,24

2 - Apurado os limites de despesas com pessoal dos os últimos 12 meses, utilizando o período de referência de setembro/2024 à agosto de 2025, anota-se o valor total de R\$ 52.334.728,15 (cinquenta e dois milhões, trezentos e trinta e quatro mil, setecentos e vinte e oito reais e quinze centavos) e a receita corrente liquida-RCL em R\$ 144.038.986,01 (cento e quarenta e quatro



# TAPURAH

## PREFEITURA

milhões, trinta e oito mil, novecentos e oitenta e seis reais e um centavos), com limite legal apurado em 36,33% (RGF-Anexo 1\_1 Quadrimestre 2025). Demonstração no quadro abaixo:

DO CUMPRIMENTO DO LIMITE LEGAL		% SOBRE A RCL AJUSTADA
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA – RCL (IV) – ÚLTIMOS 12 MESES	R\$ 144.961.930,01	
( - ) Transf. da União relativas à remun. dos agentes comunitários de saúde e de combate às endemias (CF, art. 198, §11)(VII)	R\$ 922.944,00	
= RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA (VI)	R\$ 144.038.986,01	
<b>DESPESA TOTAL COM PESSOAL – DTP (VII) = (III a + III b)</b>	<b>R\$ 52.334.728,15</b>	<b>36,33%</b>

FONTE: Sistema Forgov (RGF - ANEXO 1 (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

3 – Demonstração da estimativa do impacto financeiro sobre os atuais limites de despesa com pessoal e RCL.

CARACTERIZAÇÃO DA DESPESA – EXERCÍCIO 2025	
1. PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 25/2025	R\$ 1.394.382,66
2. PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N° 26/2025	R\$ 41.441,40
3. GASTO COM PESSOAL – últimos 12 meses	R\$ 52.334.728,15
<b>4. PROJEÇÃO GASTOS COM PESSOAL PARA 12 MESES (1+2)</b>	<b>R\$ 53.770.552,21</b>

Nota: Para o exercício de 2025 os valores objeto deste estudo, serão considerados os meses de outubro a dezembro totalizando R\$ 348.595,66 para o PLC n° 25/2025 e os meses de novembro a dezembro para o PLC n° 26/2025 totalizando R\$ 9.563,40.

PROGRAMAÇÃO DE PAGAMENTO (EXERCÍCIO QUE A DESPESA ENTRARÁ EM VIGOR E 2 SUBSEQUENTES)			
Exercício	2025	2026	2027
TOTAL DESPESA COM PESSOAL 12 MESES	R\$ 53.760.988,81	R\$ 53.770.552,21	R\$ 56.190.227,06
RGA de 4,5%	R\$ 0,00	R\$ 2.419.674,85	R\$ 2.528.560,22
<b>TOTAL GERAL</b>	<b>R\$ 53.760.988,81</b>	<b>R\$ 56.190.227,06</b>	<b>R\$ 58.718.787,28</b>

Nota: Considerada a despesa com pessoal executada para o período do 1º. Quadrimestre de 2025 conforme Anexo 1 do RGF, aplicado os valores médio de 4,5% do RGA para os exercícios de 2026 e 2027.



## QUADRO DEMONSTRATIVO DA PROJEÇÃO DA RECEITA CORRENTE LIQUIDA

	2025	2026	2027
RCL (1º SEM. 2025)	140.029.172,31	140.029.172,31	146.330.485,06
4,5%	0,00	6.301.312,75	6.584.871,83
<b>PREVISAO RCL</b>	<b>140.029.172,31</b>	<b>146.330.485,06</b>	<b>152.915.356,89</b>

Nota - Para a receita corrente líquida – RCL, aplica-se a média histórica de crescimento anual de 4,5% PARA OS 2 últimos exercícios, conforme quadro a seguir:

## QUADRO DEMONSTRATIVO DA PREVISÃO DE IMPACTO ORÇAMENTÁRIO E FINANCEIRO PARA O EXECICIO VIGENTE.

CUMPRIMENTO DOS LIMITES LEGAIS	2025	2026	2027
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA – RCL (IV) – ÚLTIMOS 12 MESES (ATUALIZADA EM 5% PARA OS EXERCICIOS)	140.029.172,31	146.330.485,06	152.915.356,89
DESPESA TOTAL COM PESSOAL – DTP	<b>52.334.728,15</b>	<b>56.190.227,06</b>	<b>58.718.787,28</b>
<b>% SOBRE A RCL AJUSTADA</b>	<b>37,37%</b>	<b>38,40%</b>	<b>38,40%</b>

### CONCLUSÕES:

Os valores aportados na folha de pagamento referente a atualização do plano de cargos e carreiras, é estimado em R\$ R\$ 41.441,40 anual. Considerando o gasto com pessoal do 1º. Quadrimestre de 2025 de R\$ 52.334.728,15 e Receita Corrente Líquida do mesmo período. Após a aplicação do impacto, estima-se o gasto de pessoal para o exercício de 2025 em 37,37% conforme demonstrado no quadro anterior, permanecendo dentro dos limites constitucionais.

Faz parte deste estudo informações retiradas do sistema de recursos humanos sobre eventos remuneratórios impactados com a concessão dos adicionais objetos deste estudo.

ALVARO  
GALVAN:01497  
785979

Assinado de forma digital  
por ALVARO  
GALVAN:01497785979  
Dados: 2025.10.03  
14:35:42 -04'00'

Álvaro Galvan  
Prefeito Municipal

BRUNA MARIA  
MICK:04591450104

Assinado de forma digital por  
BRUNA MARIA  
MICK:04591450104  
Dados: 2025.10.03 14:05:04  
-04'00'

Bruna Maria Mick  
Contadora



## DECLARAÇÃO DO ORDENADOR DE DESPESA

Declaro, para os fins dispostos no inciso II do art. 16 da Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), que o aumento de despesa tem adequação orçamentária e financeira com a Lei Orçamentária Anual – LOA e é compatível com o Plano Plurianual - PPA e a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO.

Tapurah-MT, 25 de setembro de 2025.

ALVARO  
GALVAN:01  
497785979

Assinado de forma  
digital por ALVARO  
GALVAN:01497785979  
Dados: 2025.10.03  
14:36:15 -04'00'

Álvaro Galvan  
Prefeito Municipal



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

1

#### PARECER JURÍDICO

Projeto de Lei Complementar Municipal  
nº 26/2025 – Cria PCCS dos ACS e ACE e  
dá outras providências.

#### RELATÓRIO

Trata-se de Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, no qual visa criar o Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde- ACS e aos Agentes de Combate à Endemias vinculados ao Regime Estatutário do Município de Tapurah Estado de Mato Grosso e dá outras providências.

Foi apresentado estudo de impacto orçamentário.

É o breve relatório.

#### FUNDAMENTAÇÃO

Primeiramente deve-se mencionar que cabe ao Poder Executivo **a criação ou extinção de cargos públicos e a análise do plano de cargos e carreiras e vencimentos dos servidores da Prefeitura Municipal de Tapurah**, bem como a Estruturação Administrativa do Poder Executivo Municipal, assim a presente matéria que visa instituir plano de carreira aos ACS e ACE no município de Tapurah que está sendo proposta pelo Projeto de Lei Complementar 26/2025, se adequa perfeitamente aos princípios de Competência Legislativa que são assegurados aos Municípios consoante regra de Competência dos Municípios prevista no artigo 30, incisos I, c.c o art. 84, inciso XXV, ambos da Constituição Federal.

#### **Constituição Federal:**

**Art. 30.** Compete aos Municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

**Art. 84.** Compete privativamente ao Presidente da república:

(...)

XXV – prover e extinguir os cargos públicos federais, na forma da lei;

Consoante a competência prevista na Lei Orgânica Municipal temos do art. 9º, incisos I e X, c.c o art. 41, ambos da Lei Orgânica Municipal.

#### **Lei Orgânica do Município de Tapurah:**



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

2

**Art. 9º.** Ao Município compete prover a tudo quanto diga respeito ao seu peculiar interesse e ao bem estar de sua população, cabendo-lhe, privativamente, dentro outras as seguintes atribuições:

I - legislar sobre o assunto de interesse local;

(...)

**X - organizar o quadro e estabelecer o regime jurídico dos servidores públicos municipais;** (redação alterada pela emenda nº 05/2003)

**Art. 41.** São de iniciativa exclusiva do Prefeito as leis que disponham sobre:

**I - criação, transformação ou extinção de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica e fixar, aumentar sua remuneração;**

**II - servidores públicos, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria;**

**III - criação, estruturação e atribuições das secretarias ou departamentos equivalentes é órgãos da administração pública;**

**IV - matéria orçamentária, e a que autorize a abertura de créditos ou conceda auxílios, prêmios e subvenções.**

Ante aos princípios estabelecidos pela Constituição Federal, reproduzidos pela Constituição Estadual e Lei Orgânica Municipal de Tapurah, pode-se concluir que ao Poder Executivo Municipal foi dado a competência privativa para **criação de cargos públicos, função ou empregos públicos da administração direta e autárquica, aumento de remuneração**, ou se tratar de organização e funcionamento da Administração Municipal (normas de administração). Assim na forma do art. 84, inciso XXV da Constituição Federal, c/c. o art. 41, inciso I da Lei Orgânica Municipal, aplicável aos Municípios por força do princípio constitucional da simetria compete privativamente ao Poder Executivo Municipal a criação de cargos públicos e organização e funcionamento da Administração Municipal. Sendo permitido assim legislar sobre normas concretas de administração (atos administrativos), ou seja, sobre normas regulamentadoras da administração, as quais a iniciativa pertence, pela sua própria natureza, ao Poder Executivo.

No presente caso o projeto visa instituir Plano de Cargos, Carreiras e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde- ACS e aos Agentes de Combate à Endemias vinculados ao Regime Estatutário do Município de Tapurah, além de alterar a base de cálculo da insalubridade dessa categoria que passa a se basear sobre o salário base nível 1 Classe A.

Sobre a insalubridade O Tribunal de Contas do Estado de Mato Grosso no art. 4º da Decisão Normativa nº 07/2023 e o item 3 da Resolução de Consulta nº 04/2023 estabeleceram que o adicional de insalubridade dos agentes comunitários de saúde e de combate a combate a endemias deve ser calculado sobre o vencimento ou salário base, nesse sentido:

**Decisão Normativa nº 7/2023-PP – TCE-MT**



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

3

(...)

**Art. 4º** Os gestores devem assegurar o pagamento do **adicional de insalubridade aos agentes comunitários de saúde e de combate a endemias, calculado sobre o vencimento ou salário-base**, não inferior a dois salários mínimos.

**Parágrafo único.** Os gestores deverão observar o prazo máximo fixado na Resolução de Consulta nº 4/2023 – PP para regulamentar por meio de lei específica o valor do adicional de insalubridade a ser pago, se de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) ou 10% (dez por cento), respectivamente, segundo se classifiquem as atividades dos agentes nos graus máximo, médio e mínimo, sendo imprescindível para tanto, a emissão de laudo técnico a ser realizado por profissional habilitado, médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

**Resolução de Consulta nº 04/2023** – Processo nº 15.741-4/2023. Ementa: PREFEITURA MUNICIPAL DE SORRISO. CONSULTA. PESSOAL. AGENTECOMUNITÁRIO DE SAÚDE E AGENTE DE COMBATE A ENDEMIAS. DIREITOS SOCIAIS. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. REGIME CELETISTA E ESTATUTÁRIO. LAUDO PERICIAL. 1) Não havendo legislação própria do ente federado regulamentando os cargos e carreiras dos Agentes Comunitários de Saúde (ACS) e Agentes de Combate a Endemias (ACE), os referidos agentes submetem-se, obrigatoriamente, ao regime celetista, por força do art. 8º da Lei Federal 11.350/2006. 2) Em razão do princípio da primazia da realidade que rege as relações de trabalho, até que ocorra a inclusão da respectiva atividade nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho (NR 15), nos termos do § 10, do art. 198, da Constituição da República, com redação dada pela Emenda Constitucional 120/2022, deverá ser assegurado o pagamento do adicional de insalubridade aos ACS e ACE sob regime celetista, observadas as disposições dos artigos 192 e 195 da CLT, no que se refere aos critérios, percentuais devidos e perícia técnica. 3) Aos ACS e ACE, independentemente do vínculo ou regime jurídico, é assegurado o pagamento do referido adicional em seu percentual mínimo de 10% calculado sobre o seu vencimento ou salário-base, não inferior a 2 (dois) salários mínimos, por força dos §§ 9º e 10, do art. 198, da Constituição da República, com redação dada pela Emenda Constitucional 120/2022. 4) Em atendimento ao princípio da segurança jurídica e à regra do inciso II, do § 3º, art. 9º-A, da Lei Federal 11.350/2006, o ente federativo deverá regulamentar por meio de lei específica, no prazo máximo de 150 dias contados do início da vigência desta Resolução de Consulta, o valor do adicional de insalubridade a ser pago, se de 40%, 20% ou 10%, respectivamente, segundo se classifiquem as atividades dos agentes nos graus máximo, médio e mínimo, sendo imprescindível para tanto, a emissão de laudo técnico a ser realizado por profissional habilitado, médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho.

O art. 9-A, §3º da Lei 11.350/2006 que regulamenta os Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate às Endemias estabelece o seguinte quanto a insalubridade:

Art. 9º-A. O piso salarial profissional nacional é o valor abaixo do qual a União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios não poderão fixar o vencimento inicial das Carreiras de Agente Comunitário de Saúde e de Agente de Combate às Endemias para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais. (Incluído pela Lei nº 12.994, de 2014)



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

(...)

§ 3º O exercício de trabalho de forma habitual e permanente em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo órgão competente do Poder Executivo federal, assegura aos agentes de que trata esta Lei a percepção de adicional de insalubridade, calculado sobre o seu vencimento ou salário-base:

4

Assim a legislação que regula a categoria dos ACS e ACE, bem como decisão normativa e resolução de consulta apontam para que o adicional de insalubridade seja calculado sobre o vencimento ou salário base da categoria, no entanto é necessário lei específica sobre o assunto em âmbito municipal.

Segundo o entendimento do STF na Reclamação 6275/SP até que seja aprovado lei específica a base de cálculo da insalubridade deve ser sobre o salário mínimo nos termos do julgamento do RE 565.714/SP de Relatoria da Min. Cármem Lúcia que ensejou a Sumula Vinculante 04.

**Rcl 6275** -Solução transitória destinada a obstar a ocorrência de indesejável estado de 'vacuum legis' (grifei). Aponto, nessa mesma direção, as seguintes decisões, em que **reclamações** análogas à que ora se examina foram julgadas procedentes: Rcl 11.441/PR e Rcl 11.387/SP, ambas de relatoria da Ministra Cármem Lúcia; Rcl 13.189/SP, de relatoria do Ministro Joaquim Barbosa; Rcl 10.039/SP, de minha relatoria; Rcl 12.546/DF, de relatoria do Ministro Dias Toffoli; Rcl 11.423/ES, de relatoria da Ministra Ellen Gracie, entre outras. Portanto, mostra-se inafastável a conclusão de que a decisão proferida pelo Plenário do TST, que editou a Resolução 148/2008 e deu nova redação à Súmula 228 daquela Corte, ao estipular o cálculo do **adicional de insalubridade devido com base no salário profissional, contrariou o entendimento firmado por esta Corte a respeito da aplicação do enunciado da Súmula Vinculante 4**. Isso posto, com base na jurisprudência firmada nesta Corte (art. 161, parágrafo único, do RISTF), julgo procedente esta **reclamação para cassar a Súmula 228 do TST, apenas e tão somente na parte em que estipulou o salário básico do trabalhador como base de cálculo do adicional de insalubridade**. (Rcl 6275/SP, Relator Ministro Ricardo Lewandowski, Julgado em 11/03/2018)

Assim, a base de cálculo sobre o menor salário vigente no município seguia o disposto no art. 78 da Lei Complementar 15/2009 (Estatuto dos servidores Públicos de Tapurah), com a proposta do projeto de lei complementar 26/2025 no seu art. 30 estabelece que a insalubridade será sobre o salário base Classe A, Nível 1, nesse sentido:

**Projeto de Lei Complementar 26/2025**



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

5

**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.

Pois bem, seguindo recomendações e o disposto na Lei 11.350/2006 a insalubridade dos ACS e ACE passará a ser calculado sobre o salário base da categoria no nível A classe 1 por meio de legislação específica.

No que se refere aos índices de progressão para progressão vertical de nível a cada triênio será acrescido 1,5% sobre o vencimento base ao servidor dividido em 06 níveis, já para progressão horizontal de classe a cada formação será acrescido 9% sobre o vencimento base dividido em 06 classes.

Nas progressões de classe serão considerados o seguinte:

I - Classe A – Nível Médio

II - Classe B – Curso Técnico

III - Classe C – Nível Superior ou Tecnólogo na área de saúde

IV - Classe D – Curso de Especialização na área de atuação

V - Classe E – 02 Cursos de Especialização ou mestrado ou doutora na área de atuação.

Os percentuais de progressão são os mesmos aplicados aos servidores municipais regidos pela Lei Complementar 33/2012 (Plano de Cargos e Carreira do Município de Tapurah).

Pode-se verificar que o projeto de Lei Complementar 26/2025 faz um aumento de remuneração dos Agentes Comunitários de Saúde e Agentes de Combate à Endemias com a criação de progressões e cálculo da insalubridade sobre o salário base da categoria, deve se considerar ainda os projetos de Lei Complementar 25/2025 e Projeto de Lei Ordinária 61/2025, assim haverá aumento de despesa com pessoal, sendo necessário estudo de impacto conforme previsão do artigo 16 e 17 da LRF impacto conforme previsão do artigo 16 e 17 da LRF, que demonstra a possibilidade orçamentária.

**Art. 16.** A criação, expansão ou aperfeiçoamento de ação governamental que acarrete aumento da despesa será acompanhado de:



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

6

I - estimativa do impacto orçamentário-financeiro no exercício em que deva entrar em vigor e nos dois subseqüentes;

II - declaração do ordenador da despesa de que o aumento tem adequação orçamentária e financeira com a lei orçamentária anual e compatibilidade com o plano plurianual e com a lei de diretrizes orçamentárias.

(...)

**Art. 17.** Considera-se obrigatória de caráter continuado a despesa corrente derivada de lei, medida provisória ou ato administrativo normativo que fixem para o ente a obrigação legal de sua execução por um período superior a dois exercícios.

**§ 1º** Os atos que criarem ou aumentarem despesa de que trata o caput deverão ser instruídos com a estimativa prevista no inciso I do art. 16 e demonstrar a origem dos recursos para seu custeio.

§ 2º Para efeito do atendimento do § 1º, o ato será acompanhado de comprovação de que a despesa criada ou aumentada não afetará as metas de resultados fiscais previstas no anexo referido no § 1º do art. 4º, devendo seus efeitos financeiros, nos períodos seguintes, ser compensados pelo aumento permanente de receita ou pela redução permanente de despesa.

§ 3º Para efeito do § 2º, considera-se aumento permanente de receita o proveniente da elevação de alíquotas, ampliação da base de cálculo, majoração ou criação de tributo ou contribuição.

§ 4º A comprovação referida no § 2º, apresentada pelo proponente, conterá as premissas e metodologia de cálculo utilizadas, sem prejuízo do exame de compatibilidade da despesa com as demais normas do plano plurianual e da lei de diretrizes orçamentárias.

§ 5º A despesa de que trata este artigo não será executada antes da implementação das medidas referidas no § 2º, as quais integrarão o instrumento que a criar ou aumentar.

§ 6º O disposto no § 1º não se aplica às despesas destinadas ao serviço da dívida nem ao reajuste de remuneração de pessoal de que trata o inciso X do art. 37 da Constituição.

(...)

Estas alterações propostas no projeto de lei se enquadram dentro da competência local e da competência privativa do Prefeito, considerando apresentação de estudo de impacto orçamentário pelo setor de contabilidade que indica que haverá uma aumento de R\$ 41.441,40 (quarenta e um mil, quatrocentos e quarenta e um reais e quarenta centavos) para o Projeto de Lei Complementar 26/2025 demonstrando que nos anos de 2025, 2026, 2027 os gastos com pessoal ficarão abaixo do limite legal sendo respectivamente 37,37%, 38,40% e 38,40%, estando claro que será cumprido os índices legais da LRF quanto gastos com pessoal.

Cabe mencionar que se considerar os Projetos de Lei Complementar 25/2025, o Projeto de Lei Ordinária 61/2025 e o presente **Projeto de Lei Complementar 26/2025** teremos uma projeção de aumento de gastos mensal no importe de R\$ 170.985,18 (cento e setenta mil, novecentos e oitenta e cinco reais e dezoito centavos) totalizando um



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

7

valor anual de R\$ 2.051.822,15 (dois milhões, cinquenta e um mil, oitocentos e vinte e dois reais e quinze centavos), assim considerando relatório de Gestão Fiscal do 2º Quadrimestre de 2025 obtido pelo portal transparência (Gextec) a despesa com pessoal estaria em 35,57% abaixo do limite de alerta, **com aprovação do projeto de lei a despesa com pessoal passara para 36,99% em 2025**, mas se considerarmos os cargos ocupados atualmente teremos as seguintes projeções de despesas para os anos seguintes:

2. DESPESA COM PESSOAL NOVA ESTRUTURA						
ANO	RECEITA CORRENTE LÍQUIDA (RCL)	DESPESA COM PESSOAL 12 MESES	%	LIMITE DE ALERTA (ART. 59, §1º II DA LRF) - 48,60%	LIMITE PRUDENCIAL (ART. 22, PARÁGRAFO ÚNICO DA LRF) - 51,30%	LIMITE LEGAL (ART. 20 DA LRF)
2025	R\$ 144.800.227,69	R\$ 53.560.186,50	36,99%	R\$ 70.372.910,66	R\$ 74.282.516,80	R\$ 78.192.122,95
2026	R\$ 150.592.236,80	R\$ 56.238.195,83	37,34%	R\$ 73.187.827,08	R\$ 77.253.817,48	R\$ 81.319.807,87
2027	R\$ 156.615.926,27	R\$ 58.942.384,96	37,63%	R\$ 76.115.340,17	R\$ 80.343.970,18	R\$ 84.572.600,19

#### RECOMENDAÇÕES

Passado a análise técnica da legalidade do projeto de lei devem ser feitas algumas recomendações.

Em análise verificou-se que a tabela de progressões disposta no Anexo II definiu o Grau como progressão vertical e o Nível como progressão por classe. Contudo, para que o anexo esteja em conformidade com o disposto no corpo da lei, faz-se necessária a apresentação de emenda que promova a devida adequação, de modo que **as progressões verticais passem a constar como níveis de 1 a 6 e as progressões horizontais como classes de “A” a “E”**, devendo constar o seguinte na tabela de progressões:

Cargo: Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate à 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



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

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

Da mesma forma, é necessário explicitar que as **progressões por nível superior e especialização** deverão ocorrer **em áreas de formação relacionadas à saúde**, no caso dos cargos de **Agente Comunitário de Saúde (ACS)** e **Agente de Combate às Endemias (ACE)**, e **na área de Administração Pública**, conforme previsto no **Projeto de Lei Complementar nº 25/2025**, que altera a **Lei Complementar nº 33/2012**. Tal medida visa harmonizar os Planos de Carreira, ampliando as áreas de formação reconhecidas para fins de progressão.

Além disso, impõe-se a inclusão da **nota mínima (70 pontos)** exigida para a concessão das **progressões horizontais**, conforme já previsto na **Lei Complementar nº 33/2012**, garantindo uniformidade e segurança jurídica na aplicação do dispositivo.

Nesse sentido, apresenta-se a seguinte **proposta de emenda**:

**Art. 1º.** Altera o art. 1º do projeto de lei complementar 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**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.

**Art. 2º.** Altera o inciso III redação do art. 7 do projeto de lei complementar 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**Art. 7º. (...)**

**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.



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

9

**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.

**Art. 3º.** Altera a redação do art. 10 do projeto de lei complementar 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**Art. 10. (...)**

**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.

**Art. 4º.** Inclui o parágrafo único ao art. 14 do projeto de lei complementar 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**Art. 14. (...)**

**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. 5º.** Altera o Anexo II do Projeto de Lei Complementar 26/2025, passando a ser o constante no anexo I desta emenda.

**Art. 6º.** Inclui na súmula a sigla ACE aos Agente de Combate à Endemias.

**Art. 7º.** Os demais dispositivos do Projeto de Lei Complementar 26/2025 permanecem inalterados.

**Art. 8º.** Esta emenda entra em vigor na data de sua aprovação integrando as alterações ao Projeto de Lei Complementar 26/2025.

## CONCLUSÃO



# CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083.0001/60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – MUNICÍPIO DE TAPURAH – MT  
TEL: (066) 99216-3119

Diante de todo exposto, do ponto de vista legal, o presente Projeto de Lei está de acordo a Constituição e LRF, **assim entendo pela viabilidade técnica do Projeto de Lei, devendo ser observado as recomendações feitas no parágrafo anterior.**

No que se refere ao mérito do referido Projeto não cabe este Procurador se pronunciar, uma vez que caberá aos vereadores, no uso da função legislativa, verificar a viabilidade e necessidade de aprovação, devendo ser respeitada para tanto, as formalidades legais e regimentais.

**É o Parecer.**

Tapurah-MT, 22 de outubro de 2025.

TANCREDO  
VARGAS SARAIVA  
DE ARAUJO

Assinado de forma digital por  
TANCREDO VARGAS SARAIVA DE  
ARAUJO  
Dados: 2025.10.22 08:48:39 -04'00'

**TANCREDO VARGAS SARAIVA DE ARAÚJO**

Procurador Jurídico  
Portaria 09/2016 – OAB/MT 18697

10

**PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH MT**  
**RELATÓRIO DE GESTÃO FISCAL**  
**DEMONSTRATIVO DA DESPESA COM PESSOAL**  
**ORÇAMENTOS FISCAL E DA SEGURIDADE SOCIAL**  
**SETEMBRO 2024 A AGOSTO 2025**

RGF – ANEXO 1 (LRF, art. 55, inciso I, alínea "a")

R\$ 1,00

DESPESA COM PESSOAL	DESPESAS EXECUTADAS (Últimos doze meses)												INSCRITAS EM RESTOS A PAGAR NÃO PROCESSADOS (b)	
	LIQUIDADAS													
	9/2024	10/2024	11/2024	12/2024	1/2025	2/2025	3/2025	4/2025	5/2025	6/2025	7/2025	8/2025	TOTAL (ÚLTIMOS 12 MESES)	
DESPESA BRUTA COM PESSOAL (I)	3.690.629,19	3.778.124,80	3.749.744,22	7.640.560,00	3.107.855,05	4.137.396,45	3.847.696,42	3.913.877,72	4.042.307,35	4.298.378,35	4.436.309,78	4.376.338,74	51.019.218,07	501.070,25
Pessoal Ativo	3.191.197,98	3.194.296,37	3.249.648,78	7.128.969,03	3.107.855,05	3.627.671,43	3.847.696,42	3.913.877,72	4.042.307,35	4.298.378,35	4.436.309,78	4.376.338,74	48.414.547,00	246,26
Vencimentos, Vantagens e Outras Despesas Variáveis	2.872.653,81	2.875.488,65	2.924.195,48	6.417.201,80	2.773.636,81	3.224.031,39	3.428.077,25	3.494.198,15	3.621.083,12	3.861.672,89	3.992.098,03	3.953.733,95	43.438.071,33	123,13
Obrigações Patronais	318.544,17	318.807,72	325.453,30	711.767,23	334.218,24	403.640,04	419.619,17	419.679,57	421.224,23	436.705,46	444.211,75	422.604,79	4.976.475,67	123,13
Benefícios Previdenciários	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pessoal Inativo e Pensionistas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Aposentadorias, Reserva e Reformas	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Pensões	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outros Benefícios Previdenciários	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Outras Despesas de Pessoal decorrentes de Contratos de terceirização ou de contratação de forma indireta (§ 1º do art. 18 da LRF)	499.431,21	583.828,43	500.095,44	511.590,97	0,00	509.725,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2.604.671,07	500.823,99
DESPESAS NÃO COMPUTADAS (II) (§ 1º do art. 19 da LRF) (II)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.382,88	258,65	0,00	0,00	0,00	0,00	5.282,44	11.923,97	0,00
Indenizações por Demissão e Incentivos à Demissão Voluntária	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	258,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	258,65	0,00
Decorrentes de Decisão Judicial de período anterior ao da apuração	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6.382,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5.282,44	11.665,32	0,00
Despesas de Exercícios Anteriores de período anterior ao da apuração	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Inativos e Pensionistas com Recursos Vinculados	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
DESPESA LÍQUIDA COM PESSOAL (III) = (I – II)	3.690.629,19	3.778.124,80	3.749.744,22	7.640.560,00	3.107.855,05	4.131.013,57	3.847.437,77	3.913.877,72	4.042.307,35	4.298.378,35	4.436.309,78	4.371.056,30	51.007.294,10	501.070,25
APURAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO LIMITE LEGAL														% SOBRE A RCL AJUSTADA
RECEITA CORRENTE LÍQUIDA – RCL (IV)														100,00
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas individuais (art. 166-A, § 1º, da CF) (V)														0,00
(-) Transferências obrigatórias da União relativas às emendas de bancada (art. 166, § 16 da CF) (VI)														0,00
= RECEITA CORRENTE LÍQUIDA AJUSTADA (VI)														100,00
DESPESA TOTAL COM PESSOAL – DTP (VII) = (III a + III b)														35,57
LIMITE MÁXIMO (VIII) (incisos I, II e III, art. 20 da LRF)														54,00
LIMITE PRUDENCIAL (IX) = (0,95 x VIII) (parágrafo único do art. 22 da LRF)														51,30
LIMITE DE ALERTA (X) = (0,90 x VIII) (inciso II do § 1º do art. 59 da LRF)														48,60

FONTE: Sistema Gextec, Unidade Responsável PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH MT

1. Nos demonstrativos elaborados no primeiro e no segundo quadrimestre de cada exercício, os valores de restos a pagar não processados inscritos em 31 de dezembro do exercício anterior continuaram a ser informados nesse campo. Esses valores não sofrem alteração pelo seu processamento, e somente no caso de cancelamento podem ser excluídos.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**PARECER DA COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO**

**ASSUNTO:** Projeto de Lei Complementar Nº 26/2025 – Dispõe sobre a criação de Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde, ACS e aos Agentes de combate às endemias ACE vinculados ao regime estatutário do município de Tapurah, e dá providências.

**RELATOR:** Daise Martins de Souza

**RELATÓRIO:** A Comissão de Justiça e Redação entra em plenário com **Projeto de Lei Complementar Nº 26/2025** solicitando apoio na aprovação do mencionado Projeto.

**EXAME DA MATÉRIA**

**1 - CONSTITUCIONALIDADE:** O Projeto cumpre todas as normas constitucionais;

**2 - LEGALIDADE:** O Projeto atende a todos os aspectos legais;

**3 - REGIMENTALIDADE:** O Projeto atendeu a todas as normas de trâmite Regimental;

**4 - VOTO:** 03 votos favoráveis.

**5-CONCLUSÃO:** A Comissão de Justiça e Redação emite **parecer favorável** ao: **Projeto de Lei Complementar Nº 26/2025** – Dispõe sobre a criação de Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde, ACS e aos Agentes de combate às endemias ACE vinculados ao regime estatutário do município de Tapurah, e dá providências.

Câmara Municipal de Tapurah – MT; 22 de Outubro de 2.025.

  
**Daise Martins**

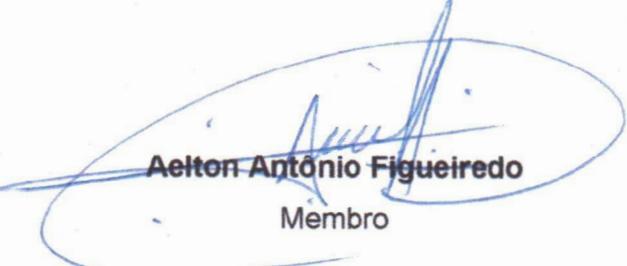
Presidente

  
**Juliano Antunes**

Secretário



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

  
**Aelton Antônio Figueiredo**

Membro



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**ATA DA COMISSÃO DE JUSTIÇA E REDAÇÃO**

Ao vigésimo segundo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, na Sede da Câmara Municipal de Tapurah, estado de Mato Grosso, situada à Avenida Paraná, 1.725, às 17h00min reuniu-se está para **emitir parecer** ao **Projeto de Lei Complementar N° 25/2025** – Altera as Leis Complementares nº33/2012 e 193/2022, e dá outras providências; **Projeto de Lei Complementar N° 26/2025** – Dispõe sobre a criação de plano de cargos, carreira e salários dos agentes comunitários de saúde, ACS e aos agentes de combate à endemias ACE vinculados ao regime estatutário do município de Tapurah, e dá outras providências; **Projeto de Lei Ordinária N° 61/2025** – Dispõe sobre a criação da gratificação de incentivo de estímulo à produtividade para agente comunitário de saúde (ACS) e agentes de combate à endemias (ACE), no âmbito da Secretaria municipal de saúde, e dá outras providências; **Projeto de Lei Ordinária N° 62/2025** – Dispõe sobre a alteração do traçado da estrada Toca da Onça, e dá outras providências; **Projeto de Lei Ordinária N° 63/2025** – Dispõe sobre a criação e o traçado da Rua 01, do Projeto colonização Tapurah I no município de Tapurah, e dá outras providências; **Projeto de Lei Ordinária do Legislativo N° 14/2025** – Institui no município de Tapurah, a “Semana do Professor”, e dá outras providências; **Projeto de Lei Ordinária do Legislativo N° 15/2025** – Dispõe sobre a instalação de câmeras de segurança e placas informativas em praças públicas do município de Tapurah, e dá outras providências. A Presidente, Daise Martins de Souza, como relatora e presidiu o seguinte trabalho **EXAME DA MATÉRIA:** 1 - **CONSTITUCIONALIDADE:** O projeto cumpre todas as normas constitucionais; 2 - **LEGALIDADE:** O projeto atende a todos os aspectos legais; 3 - **REGIMENTALIDADE:** O projeto atende a todas as normas de trâmite Regimental; 4 - **VOTO:** (03) três votos favoráveis; 5 - **CONCLUSÃO:** A Comissão de Justiça e Redação emite **parecer favorável** ao Projeto de Lei Complementar N° 25/2025, Projeto de Lei Complementar N° 26/2025, Projeto de Lei Ordinária N° 61/2025, Projeto de Lei Ordinária N° 62/2025, Projeto de Lei Ordinária N° 63/2025, Projeto de Lei Ordinária do Legislativo N° 14/2025, Projeto de Lei Ordinária do Legislativo N° 15/2025. Estiveram presentes: **PRESENÇA:** Daise Martins, Juliano Antunes, Luiz Augusto Sette, Paulo Ricardo Barbosa Alves, Aelton Figueiredo e Daniele de Lima Zottis Nada mais a tratar deu-se por encerrada a presente reunião.



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

  
**Daise Martins de Souza**  
Presidente/Relatora

  
**Juliano Antunes**  
Secretário

  
**Aelton Antônio Figueiredo**  
Membro



**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**PARECER DA COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO**

**ASSUNTO:** Projeto de Lei Complementar nº 26/2025 - Dispõe sobre a criação de Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde, ACS e aos Agentes de combate às endemias ACE vinculados ao regime estatutário do município de Tapurah, e dá providências.

**RELATOR:** Luiz Augusto Sette

**RELATÓRIO:** A Comissão de Finanças e Orçamento entra em plenário com o Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, solicitando apoio na aprovação do mencionado Projeto.

**EXAME DA MATÉRIA**

**1- CONSTITUCIONALIDADE:** O Projeto cumpre todas as normas constitucionais;

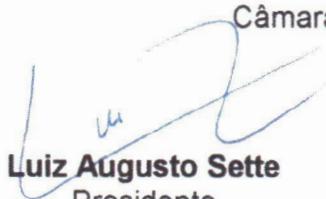
**2 - LEGALIDADE:** O Projeto atende a todos os aspectos legais;

**3 - REGIMENTALIDADE:** O Projeto atendeu a todas as normas de trâmite Regimental;

**4 - VOTO:** 3 votos favoráveis.

**5 - CONCLUSÃO:** A Comissão Finanças e Orçamento emite **parecer favorável** ao Projeto de Lei Complementar nº 26/2025 - Dispõe sobre a criação de Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Agentes Comunitários de Saúde, ACS e aos Agentes de combate às endemias ACE vinculados ao regime estatutário do município de Tapurah, e dá providências.

Câmara Municipal de Tapurah – MT, 22 de Outubro de 2.025.



Luiz Augusto Sette  
Presidente



Daniele de Lima Zottis  
Secretária



Paulo Ricardo B. Alves  
Membro

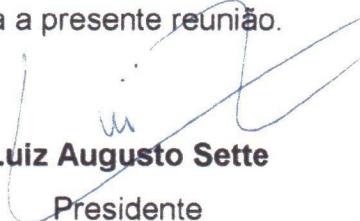


**CAMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083.0001/60**

**ATA DA COMISSÃO DE FINANÇAS E ORÇAMENTO**

Ao vigésimo segundo dia do mês de outubro do ano de dois mil e vinte e cinco, na Sede da Câmara Municipal de Tapurah, estado de Mato Grosso, situado à Avenida Paraná, 1.725, às 17h00min reuniu-se está para **emitir parecer** ao projeto: **Projeto de Lei Complementar N° 25/2025** – Altera as Leis Complementares nº33/2012 e 193/2022, e dá outras providências; **Projeto de Lei Complementar N° 26/2025** – Dispõe sobre a criação de plano de cargos, carreira e salários dos agentes comunitários de saúde, ACS e aos agentes de combate à endemias ACE vinculados ao regime estatutário do município de Tapurah, e dá outras providências; **Projeto de Lei Ordinária N° 61/2025** – Dispõe sobre a criação da gratificação de incentivo de estímulo à produtividade para agente comunitário de saúde (ACS) e agentes de combate à endemias (ACE), no âmbito da Secretaria municipal de saúde, e dá outras providências. O Presidente Luiz Augusto Sette, como relator e presidiu o seguinte trabalho

**EXAME DA MATÉRIA:** 1 - **CONSTITUCIONALIDADE:** O projeto cumpre todas as normas constitucionais; 2 - **LEGALIDADE:** O projeto atende a todos os aspectos legais; 3 - **REGIMENTALIDADE:** O projeto atende a todas as normas de trâmite Regimental; 4 - **VOTO:** (3) três votos favoráveis; 5 - **CONCLUSÃO:** A Comissão de Finanças e Orçamento emite **parecer favorável** aos Projetos: **Projeto de Lei Complementar N° 25/2025, Projeto de Lei Complementar N° 26/2025 e Projeto de Lei Ordinária N° 61/2025.** 6 – **PRESENÇA:** Luiz Augusto Sette, Paulo Ricardo Barbosa Alves, Daniele de Lima Zottis, Juliano Antunes, Aelton Figueiredo e Daise Martins. Nada mais a tratar deu-se por encerrada a presente reunião.

  
**Luiz Augusto Sette**

Presidente

  
**Daniele de Lima Zottis**

Secretária

  
**Paulo Ricardo B. Alves**

Membro



**CÂMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083/0001-60**

Câmara Municipal de Tapurah  
33.005.083/0001-60



PROTOCOLO GERAL 674/2025  
Data: 23/10/2025 - Horário: 15:38  
Legislativo - EMD 53/2025

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – TAPURAH/MT

TEL: (66) 99216-3119 e-mail: [administrativo@tapurah.mt.leg.br](mailto:administrativo@tapurah.mt.leg.br) site: [www.tapurah.mt.leg.br](http://www.tapurah.mt.leg.br)

**Emenda Aditiva e Modificativa nº 53/2025 ao Projeto de Lei Complementar 26/2025**

– Cria o Plano de Cargos e Salários dos ACS e ACE, e dá outras providências.

**Ementa:** Altera dispositivos do Projeto de Lei Complementar 26/2025.

**Autor:** Cleomar Eterno de Campos, Juliano Antunes, Daise Martins de Souza, Luiz Augusto Sette, e Paulo Ricardo Barbosa Alves

**Art. 1º.** Altera o art. 1º do Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**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.

**Art. 2º.** Altera os incisos III, IV e V do art. 7º do Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**Art. 7º. (...)**

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.

**Art. 3º.** Altera os incisos III, IV e V do art. 10º do Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**Art. 10. (...)**

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

Por Juliano Antunes  
Em Sessão de 29/10/2025  
Votos Contrários 0 / Votos Favoráveis 07  
PRESIDENTE Presidente

**APROVADO**



# CÂMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083/0001-60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – TAPURAH/MT

TEL: (66) 99216-3119 e-mail: [administrativo@tapurah.mt.leg.br](mailto:administrativo@tapurah.mt.leg.br) site: [www.tapurah.mt.leg.br](http://www.tapurah.mt.leg.br)

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.

**Art. 4º.** Inclui o parágrafo único ao art. 14 do Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, passando a ter a seguinte redação:

**Art. 14. (...)**

**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. 5º.** Altera o Anexo II do Projeto de Lei Complementar nº 26/2025, passando a ser o constante no anexo I desta emenda.

**Art. 6º.** Inclui na súmula a sigla ACE aos Agente de Combate à Endemias.

**Art. 7º.** Os demais dispositivos do Projeto de Lei Complementar nº 26/2025 permanecem inalterados.

**Art. 8º.** Esta emenda entra em vigor na data de sua aprovação integrando as alterações ao Projeto de Lei Complementar nº 26/2025.

Câmara Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, aos 23 dias do mês de outubro de 2025.

CLEOMAR ETERNO Assinado de forma digital  
DE por CLEOMAR ETERNO DE  
CAMPOS:85817767104  
04 Dados: 2025.10.23  
13:56:14 -04'00'

**Cleomar Eterno de Campos**  
Vereador-PL

DAISE MARTINS DE Assinado de forma digital  
SOUZA:037135881 por DAISE MARTINS DE  
71 SOUZA:03713588171  
Dados: 2025.10.23  
13:56:33 -04'00'

**Daise Martins de Souza**  
Vereadora-PL

JULIANO Assinado de forma digital  
ANTUNES por JULIANO  
78863694249 ANTUNES  
78863694249 Dados: 2025.10.23  
13:53:34 -04'00'

**Juliano Antunes**

Vereador-PL  
LUIZ AUGUSTO Assinado de forma digital  
SETTE por LUIZ AUGUSTO SETTE  
03610473126 Dados: 2025.10.23  
13:53:54 -04'00'

**Luiz Augusto Sette**

Vereador - PRD

PAULO RICARDO Assinado de forma digital por  
BARBOSA ALVES PAULO RICARDO BARBOSA  
06264866105 ALVES 06264866105  
Dados: 2025.10.23 13:54:09  
-04'00'

**Paulo Ricardo Barbosa Alves**

Vereador - PP



**CÂMARA MUNICIPAL DE TAPURAH  
ESTADO DE MATO GROSSO  
CNPJ: 33.005.083/0001-60**

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – TAPURAH/MT  
TEL: (66) 99216-3119 e-mail: [administrativo@tapurah.mt.leg.br](mailto:administrativo@tapurah.mt.leg.br) site: [www.tapurah.mt.leg.br](http://www.tapurah.mt.leg.br)

**ANEXO I**

**ANEXO II**

**TABELA DE PROGRESSÃO**

**Cargo: Agente Comunitário de Saúde – ACS e Agente de Combate à 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



# CÂMARA MUNICIPAL DE TAPURAH

## ESTADO DE MATO GROSSO

### CNPJ: 33.005.083/0001-60

Avenida Paraná, 1.725 – CENTRO- CEP 78.573-000 – TAPURAH/MT  
TEL: (66) 99216-3119 e-mail: [administrativo@tapurah.mt.leg.br](mailto:administrativo@tapurah.mt.leg.br) site: [www.tapurah.mt.leg.br](http://www.tapurah.mt.leg.br)

#### JUSTIFICATIVA

Senhores Vereadores,

A presente emenda tem por objetivo promover a adequação da redação legislativa e ajustar a tabela de progressão funcional constante do Anexo II do Projeto de Lei Complementar, de modo a definir as progressões verticais em níveis de 1 a 6 e as progressões horizontais em classes de “A” a “E”.

Busca-se, ainda, estabelecer que a progressão por nível superior seja condicionada à conclusão de formações na área da saúde ou da administração pública, assegurando a coerência entre o desenvolvimento profissional e as atribuições do cargo.

Por fim, propõe-se incluir o requisito de nota mínima de 70 (setenta) pontos na última avaliação de desempenho para fins de progressão horizontal, em conformidade com a regra já prevista para os servidores regidos pela Lei Complementar nº 33/2012, garantindo assim uniformidade e equidade nos critérios de evolução funcional.

A presente proposição se amolda dentro das competências da Câmara Municipal de vereadores prevista na Lei Orgânica, além de respeitar a Constituição. Por isso a colaboração de todos os vereadores para aprovação desse projeto de lei é de extrema importância.

CLEOMAR ETERNO DE Assinado de forma digital  
por CLEOMAR ETERNO DE  
CAMPOS:8581776710 CAMPOS:85817767104  
4 Dados: 2025.10.23 13:55:49  
-04'00'

**Cleomar Eterno de Campos**  
Vereador-PL  
DAISE MARTINS Assinado de forma digital  
DE por DAISE MARTINS DE  
SOUZA:03713588171 Dados: 2025.10.23  
171 13:55:26 -04'00'  
**Daise Martins de Souza**  
Vereadora-PL

JULIANO Assinado de forma digital por  
ANTUNES 4  
78863694249  
78863694249  
Dados: 2025.10.23 13:54:58 -04'00'

**Juliano Antunes**  
Vereador-PL  
LUIZ AUGUSTO Assinado de forma digital  
SETTE por LUIZ AUGUSTO  
03610473126 SETTE 03610473126  
Dados: 2025.10.23 13:54:41 -04'00'

**Luiz Augusto Sette**  
Vereador - PRD  
PAULO RICARDO Assinado de forma digital por  
BARBOSA ALVES PAULO RICARDO BARBOSA  
06264866105 ALVES 06264866105  
Dados: 2025.10.23 13:54:25  
-04'00'  
**Paulo Ricardo Barbosa Alves**  
Vereador - PP