



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



LEI COMPLEMENTAR Nº. 013/2009

DATA: 27 DE NOVEMBRO DE 2009

SUMULA “DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS, DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE TAPURAH, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

MILTON GELLER, Prefeito do Município de Tapurah, Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e ele sanciona a seguinte lei:

Art. 1º. Fica instituído, através desta Lei o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores Municipais de Tapurah.

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPITULO I

DOS OBJETIVOS

Art. 2º. O Plano de Cargos Carreiras e Vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de Tapurah, aprovado pela presente Lei, tem constante da Administração Pública Municipal:

I - a eficácia no serviço público em atendimento às necessidades das comunidades;

II - a continuidade das ações administrativas;

III - a valorização e a profissionalização dos servidores municipais.

Art. 3º. No presente Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, serão adotadas, para o alcance dos objetivos a que se propõem , as seguintes proposições:

I – adoção do princípio do merecimento para o desenvolvimento na carreira;

II adoção de uma sistemática para a definição nos vencimentos resultando numa remuneração harmônica e justa dos servidores



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



públicos municipais, que permita a valorização pessoal e a contribuição de cada servidor através de sua qualificação e seu desempenho.

Art. 4º. O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos, estabelecido nesta Lei tem por base as seguintes disposições e preceitos gerais:

I - o regime jurídico dos servidores públicos municipais de Tapurah é o estatutário;

II - novos cargos públicos somente serão criados através de Lei, de acordo com as disposições contidas neste Plano de Cargos, Carreiras e Salários;

III - o disposto no presente artigo não se aplica àquelas pessoas eventualmente contratadas para o atendimento de necessidade de excepcional interesse público nos termos da lei em vigor;

IV - a disposição dos cargos a organização das carreiras e as escalas de Salários dos servidores do quadro municipal, a partir da data da publicação desta Lei, passarão a ser as constantes nos anexos desta norma.

Art. 5º. O Plano de Cargos, Carreiras e vencimentos dos Servidores Públicos Municipais de Tapurah é composto por:

I - quadro de cargos de provimento comissionado (Anexo I);

II - quadro de cargos de provimento efetivo (Anexo II);

III - quadro das funções gratificadas (Anexo III);

IV - quadro demonstrativo dos coeficientes de progressão dos cargos efetivos (Anexo IV);

V - Ficha de Avaliação de Merecimento (Anexo V)

Parágrafo Único. A Lei Municipal que vier a criar novos cargos deverá observar:

I - a forma de nomeação de seus ocupantes (caráter efetivo ou comissionado);

II - padrão de vencimento para o novo cargo;

III - atribuições mínimas para o novo cargo, na forma das estabelecidas nesta Lei.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 6º. Para os efeitos desta Lei, serão adotadas as seguintes definições:

I – Cargo Público – conjunto de atribuições e responsabilidades definidas cometidas à quem ocupar, normalmente servidor público, componente da estrutura funcional da administração municipal, criado por Lei, em quantidade definida, denominação própria e vencimento básico especificado;

II – Emprego Público – posição criada, eventualmente, instituída por Lei, em número definido, denominação própria e atribuições específicas e salário básico definido, a ser ocupada por empregado público;

III – Servidor Público – é a pessoa legalmente investida no cargo público remunerado e regida pelo estatuto dos servidores públicos do Município;

IV – Empregado Público – é a pessoa legalmente investida no serviço público, que perceba contraprestação pecuniária e cujo vínculo seja regido pela CLT;

V - Cargo em Comissão (ou Comissionado) – é aquele ocupado por servidor que exerce função assim definida em Lei, em caráter transitório, não gerando o seu exercício direitos a permanência no mesmo.

VI - Funções de Confiança – é exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

VII- Função Gratificada – é aquela definida em Lei como sendo de chefia ou de assessoramento, ocupada por servidor público, devidamente ingressado no serviço público através de concurso público de provas ou de provas e títulos, que, por exercê-la, terá direito à percepção de acréscimo em seus vencimentos na forma definida no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos do Município;

VIII - Categoria Funcional – é o agrupamento de cargos, constituídas de referências, número de vagas e vencimento ;

IX - Carreira – é o conjunto de cargos de provimento efetivo para os quais os servidores poderão ascender através das classes,



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



mediante promoção;

X – Classe Atuarial – é a graduação de retribuição pecuniária dentro da categoria funcional, constituindo a linha de promoção; identificadas por letras de A a G.

XI - Grau – é a identificação numérica do coeficiente de progressão da categoria funcional;

XII - Vencimento Padrão – é a retribuição pecuniária básica, fixada por Lei, paga mensalmente ao servidor público pelo exercício do cargo ou emprego correspondente, de acordo com do cargo ocupado;

XIII - Remuneração – é o valor correspondente ao vencimento acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei, podendo ser estas vantagens permanentes ou não, de acordo com sua espécie, desde que definida em Lei;

XIV – Promoção – é a passagem do servidor de um determinado grau para o imediatamente superior da mesma categoria funcional;

XV – Mérito – é o conjunto de atributos funcionais do titular do cargo, reconhecidos em processo de avaliação de desempenho, segundo indicadores de dedicação ao serviço público, produtividade, pontualidade, assiduidade, atitude participante, entre outros;

XVI – Plano de Cargos, Carreiras e Vencimento – é um instrumento legal e normativo que define os cargos e as trajetórias das carreiras oferecidas aos servidores municipais;

XVII – Quadro em extinção – é o conjunto de cargos que serão considerados como inexistentes a partir do momento de sua vacância.

TÍTULO II

DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 7º. O quadro de pessoal do Município de Tapurah é composto por servidores efetivos, ingressados no serviço público através de concurso público, ocupante dos cargos elencados no AnexoII desta Lei, como também pelos ocupantes de cargos em comissão, os quais constam no Anexo I.

CAPÍTULO I

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

SEÇÃO I

Dos Cargos



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



Art. 8º. O quadro de cargos de provimento efetivo criados no Município de Tapurah constam no Anexo II à esta Lei, sendo determinados suas referências, número de vagas e vencimentos básicos.

SEÇÃO II DAS ESPECIFICAÇÕES DOS CARGOS

Art. 9º. Especificações dos cargos, para os efeitos desta Lei, é a diferenciação de cada uma relativamente às atribuições, responsabilidades e dificuldades de trabalho, bem como às qualificações exigíveis para seu provimento.

Art.10. A especificação de cada cargo deverá conter:

- I - denominação do cargo;
- II - padrão de vencimento;
- III - descrição das atribuições;
- IV - condições de trabalho, incluindo o horário semanal e outras específicas e;
- V - requisitos para provimento, abrangendo o nível de instrução e outros especiais de acordo com suas atribuições;

SEÇÃO III DO PROVIMENTO

Art. 11. Compete ao Chefe do Poder Executivo Municipal em exercício prover os cargos efetivos, respeitados os preceitos da Lei.

Parágrafo Único. O ato de provimento deverá, necessariamente, conter as seguintes indicações, sob pena de nulidade e responsabilidade de quem der posse ao ocupante do cargo:

- I - a denominação do cargo a que se está preenchendo;
- II - o nome do ocupante do cargo;
- III - o caráter de investidura, se efetivo ou em comissão.

Art. 12. No provimento dos cargos permanentes serão rigorosamente observados os requisitos mínimos a serem preenchidos para o provimento destes cargos, estabelecidos para cada cargo na sua respectiva especificação, constante no Anexo V.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



SEÇÃO IV DO RECRUTAMENTO

Art. 13. O recrutamento para os cargos efetivos far-se-á para o Vencimento Padrão inicial de cada cargo, mediante concurso público, nos termos disciplinados no Estatuto dos Servidores do Município.

Art. 14. O servidor que por força de concurso público for provido em cargo de outra categoria funcional, será enquadrado no padrão inicial do respectivo cargo, iniciando nova contagem de tempo de exercício para fins de promoção.

Parágrafo Único. Ficará dispensado de novo estágio probatório o servidor estável que for provido para outro cargo público municipal conforme previsto no “caput” deste artigo, não isento da Avaliação de Desempenho.

SEÇÃO V DO TREINAMENTO

Art. 15. A administração municipal promoverá treinamentos para os seus servidores sempre que verificada a necessidade de melhor capacitá-los para o desempenho de suas funções, visando dinamizar a execução das atividades dos diversos órgãos.

Art. 16. O treinamento será denominado interno quando desenvolvido pelo próprio Município, atendendo as necessidades verificadas, e externo quando executado por órgão de governo ou entidade especializada.

SEÇÃO VI DA ASCENSÃO NA CARREIRA

SUBSEÇÃO I DA PROGRESSÃO

Art. 17. Progressão é a elevação do servidor ao grau imediatamente superior àquele a que pertence, dentro da mesma categoria funcional.

Parágrafo Único. A progressão será concedida no mês subsequente ao complemento do tempo de permanência exigido.

Art. 18 - Os servidores efetivos progredirão na carreira em linha vertical por promoção, exclusivamente por critérios de Tempo de Serviço no Município e por Merecimento, e ainda será submetido a Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



§ 1º. A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, após efetuado o exame das fichas de avaliações de merecimento, Anexo V, deverá emitir o competente laudo sobre a concessão ou não da progressão, que será encaminhado à Secretaria de Administração, Planejamento e Fazenda, devidamente ratificado pelo Chefe imediato.

§ 2º. As linhas de progressão verticais, são representadas pelos algarismos romanos de I a XXXV.

§ 3º. Cada cargo terá sete classes, designadas pelas letras, A, B, C, D, E, F, G, sendo esta última referente ao final de carreira.

§ 4º. O servidor efetivo investido em cargo comissionado, será contado o tempo de serviço para fins de progressão, que será relativo somente ao cargo efetivo.

§ 5º. Os coeficientes de progressões relativas à ascensão funcional, a serem aplicados sobre o vencimento dos servidores efetivos, na Linha Atuarial Vertical (coeficiente de progressão por tempo de serviço e merecimento) são os seguintes:

| GRAUS | COEFICIENTE | CLASSE ATUARIAL |
|-------|-------------|-----------------|
| I | 0.02 | A |
| II | 0.04 | A |
| III | 0.06 | A |
| IV | 0.08 | A |
| V | 0.10 | A |
| VI | 0.12 | B |
| VII | 0.14 | B |
| VIII | 0.16 | B |
| IX | 0.18 | B |
| X | 0.20 | B |
| XI | 0.22 | C |
| XII | 0.24 | C |
| XIII | 0.26 | C |
| XIV | 0.28 | C |
| XV | 0.30 | C |
| XVI | 0.32 | D |
| XVII | 0.34 | D |
| XVIII | 0.36 | D |
| XIX | 0.38 | D |
| XX | 0.40 | D |
| XXI | 0.42 | E |
| XXII | 0.44 | E |
| XXIII | 0.46 | E |
| XXIV | 0.48 | E |



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

| | | |
|--------|------|---|
| XXV | 0.50 | E |
| XXVI | 0.52 | F |
| XXVII | 0.54 | F |
| XXVIII | 0.56 | F |
| XXIX | 0.58 | F |
| XXX | 0.60 | F |
| XXXI | 0.62 | G |
| XXXII | 0.64 | G |
| XXXIII | 0.66 | G |
| XXXIV | 0.68 | G |
| XXXV | 0.70 | G |

Art. 19. Para o cálculo do novo vencimento padrão, será o vencimento padrão do cargo efetivo multiplicado pelo coeficiente do grau a que vai pertencer.

§ 1º. vencimento padrão inicial dos cargos efetivos é o constante do Anexo II.

§ 2º. É vedada a junção de qualquer gratificação ao vencimento base para cálculo de outro.

Art. 20. Para ser elevado a outro grau na progressão vertical, deverá o servidor:

I - contar 01 (um) ano de efetivo exercício no vencimento padrão inicial para qual foi provido, e;

II - obter, no mínimo, 50 (cinquenta) pontos percentuais na ficha de avaliação de Merecimento.

Art. 21. Só terá direito à progressão os servidores que além de satisfazerem os requisitos do artigo anterior, estiverem no exercício do cargo, ressalvadas as hipóteses consideradas como de efetivo exercício pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 22. Quando o servidor for colocado, sem ônus para o órgão de origem, à disposição de órgão federal, estadual ou de outro município, integrante da administração direta ou indireta, do Poder Executivo ou do Poder Judiciário, por um período superior a 30 (trinta) dias, não concorrerá à progressão durante o período de afastamento.

Art. 23. O servidor suspenso preventivamente poderá concorrer à progressão, mas ficarão sem efeito os atos daí decorrentes se, da verificação dos fatos que determinaram a suspensão preventiva, resultar penalização.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



§ 1º. O servidor somente iniciará o exercício na nova posição da carreira, depois de declarada a improcedência da penalidade, após a apuração dos fatos determinantes da suspensão preventiva.

§ 2º. No caso de ser verificada a procedência da penalização, o ato de designação será considerado nulo e o servidor só poderá concorrer novamente à progressão, após decorridos 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias, contados da data subsequente a do término do cumprimento da penalidade.

Art. 24. O servidor que vier a sofrer pena de suspensão, após suspensão preventiva durante a apuração da progressão, perderá o direito à mesma, só podendo concorrer novamente à progressão, depois de decorrido o prazo mencionado no § 2º do artigo 23.

Art. 25. O servidor efetivo estável, que estiver no exercício do cargo em comissão, terá direito a progressão, somente sobre o cargo efetivo.

SUBSEÇÃO II DOS CANDIDATOS À PROGRESSÃO

Art. 26. O Departamento de Recursos Humanos organizará a relação dos servidores com direito a concorrerem à progressão e a enviará à Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional, acompanhada das respectivas anotações funcionais.

Parágrafo Único. A relação de que trata o presente artigo mencionará:

I - a denominação da categoria funcional a que pertence o cargo;

II - o nome dos servidores a serem promovidos, com os respectivos dados documentais;

III - outras disposições julgadas necessárias.

Art. 27. Após a Comissão ter dado parecer final sobre a concessão ou não da progressão, a Secretaria de Administração, Planejamento e Fazenda, encaminhará no prazo de até 10 (dez) dias úteis os referidos pareceres, devidamente ratificados pelo Chefe imediato, ao Departamento de Recursos Humanos que no prazo de 10 (dez) dias úteis promoverá o enquadramento dos servidores nos respectivos graus.

SEÇÃO VII DA COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



Art. 28. A Comissão de Avaliação de Desenvolvimento Funcional será constituída de 03 (três) membros designados pelo Prefeito, dos quais um representará, obrigatoriamente, o Órgão de Administração.

Art. 29. A Comissão terá 15 (quinze) dias após a entrega da relação dos servidores, pelo Departamento de Recursos Humanos para dar o seu parecer final sobre a concessão ou não da progressão.

Art. 30. Compete à Comissão:

I – avaliar o servidor com base na Ficha de Avaliação de Merecimento, dando parecer favorável ou não à progressão.

II - opinar nos recursos interpostos por servidores quanto à apuração do merecimento.

Art. 31. O prazo para interpor recurso sobre a decisão da Comissão de Avaliação é de 05 (cinco) dias úteis a contar da data da publicação do indeferimento da concessão de progressão funcional.

§ 1º. Os recursos serão interpostos em primeira instância ao chefe maior do órgão administrativo em que estiver prestando serviço, em segunda instância ao Presidente da Comissão de Avaliação, e em terceira instância ao Prefeito Municipal.

§ 2º. Os recursos interpostos se relacionarão somente sobre os dados apostos na Ficha de Avaliação de Merecimento, os quais refletem a decisão da comissão.

§ 3º. Os recursos serão encaminhados à autoridade competente, mediante requerimento devidamente fundamentado, constando a justificativa do pedido, em que se apresente sua razão, sendo liminarmente indeferidos os que não contenham fatos novos ou que se baseiem em razões subjetivas.

CAPÍTULO II

DA FICHA DE AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO E DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

SEÇÃO I

DA FICHA DE AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO

Art. 32. A Ficha de Avaliação de Merecimento apurará unicamente:

- I - assiduidade;
- II - pontualidade;
- III - punições;



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



IV - capacitação mediante cursos de treinamento relacionados com as atribuições do cargo ou com o serviço público municipal;

V - experiência no serviço público municipal;

VI - Eficiência;

VII - Eficácia.

Art. 33. O servidor tendo sido enquadrado em determinado grau em consequência da progressão, reiniciará a contagem de ocorrências relativas aos fatores enumerados no artigo anterior, para nova progressão.

Art. 34. O valor do Ficha de Avaliação de Merecimento varia de 0 (zero) a 100 (cem) pontos.

Art. 35. O valor do fator assiduidade varia de 0 (zero) a 15 (quinze) pontos e será determinado através da aplicação da seguinte fórmula:

$$A = 15 - \frac{365.F \div 2}{E}$$

Onde:

A Representa o grau de Assiduidade

F Representa o valor atribuído às faltas

E O período de efetivo exercício, considerado para apuração, em dias.

§ 1º. O valor de F, na fórmula acima, é obtido através da multiplicação do número de faltas não justificadas pelo fator 2 (dois).

§ 2º. Não constituirão faltas, para efeitos deste artigo, os afastamentos considerados como de efetivo exercício pelo Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 36. O valor do fator pontualidade varia de 0 (zero) a 15 (quinze) pontos e será determinado através da aplicação da fórmula:

$$P = 15 - \frac{365.I \div 2}{E}$$

Onde:

P Representa o grau de Pontualidade.

I O valor atribuído aos atrasos e às saídas antecipadas.

E O período de efetivo exercício, em dias, considerado para apuração.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

Parágrafo Único – O valor de I, na fórmula acima, é obtido pela soma do número de atrasos ao número de saídas antecipadas, dividindo-se o total por 2 (dois).

Art. 37. Ao servidor que não tenha sofrido penalidade ou advertência, serão atribuídos 10 (dez) pontos positivos, pela disciplina.

§ 1º. A cada repreensão ou penalidade corresponderão a 1 (um) ou 2 (dois) pontos negativos, até o máximo de 10 (dez) pontos.

§ 2º. A diferença entre os 10 (dez) pontos positivos do “*caput*” deste artigo, e a soma total dos pontos negativos, obtidos na forma do parágrafo anterior, representará o grau de disciplina do funcionário.

Art. 38. Serão considerados, para os efeitos desta Lei, os cursos de treinamento feitos por designação da Prefeitura Municipal e os freqüentados por iniciativa própria, em instituições oficiais ou particulares, de reconhecida idoneidade técnica.

§ 1º. Não serão considerados os cursos:

I - de duração inferior a 40 (quarenta) horas;

II - que não guardem relação com as atribuições do cargo ou com o serviço público municipal.

§ 2º. Atribuir-se-ão a cada curso os seguintes valores:

I - 2 (dois) pontos positivos aos de duração de 40 (quarenta) a 120 (cento e vinte) horas;

II - 3 (três) pontos positivos aos de duração de 121 (cento e vinte e uma) a 240 (duzentos e quarenta) horas;

III - 5 (cinco) pontos positivos aos de duração superior a 240 (duzentos e quarenta) horas.

§ 3º. Os servidores deverão comprovar a participação nos cursos, mediante apresentação de cópia autenticada dos certificados de conclusão.

§ 4º. A soma dos pontos atribuídos aos cursos não excederá a 15 (quinze) pontos.

Art. 39. O valor do fator experiência no serviço público municipal, será de 2(dois) pontos por ano de exercício no serviço público municipal.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

Parágrafo Único. A soma dos pontos atribuídos ao fator experiência no serviço público municipal não poderá exceder a 15 (quinze) pontos.

Art. 40. O valor do fator eficiência no serviço público municipal será de 15 (quinze) pontos divididos em 03 (três) itens e distribuídos em três níveis de avaliação, sendo respectivamente, regular, bom e ótimo:

I - Conhecimento do trabalho: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

II - Organização: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

III - Atendimento ao público: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

Art. 41. O valor do fator eficácia no serviço público municipal será de 15 (quinze) pontos divididos em 03 (três) itens e distribuídos em três níveis de avaliação, sendo respectivamente, regular, bom e ótimo:

I - Capacidade de iniciativa: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

II - Criatividade: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

III - tomada de decisão: 05 (cinco) pontos

- a) Regular: 1 (um) ponto;
- b) Bom: 3 (três) pontos;
- c) Ótimo: 5 (cinco) ponto.

Art. 42. Será adotado o modelo de ficha de avaliação de merecimento constante do Anexo V desta Lei.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

Art. 43. As Fichas de Avaliação de Merecimento serão preenchidas pela Comissão de Avaliação.

Art. 44. O resultado da ficha de avaliação de merecimento será dado pela soma dos pontos obtidos em cada um dos fatores mencionados no artigo 32.

Art. 45. Quando houver completado o interstício mínimo exigido e a Administração não se pronunciar a respeito da progressão, o servidor fará requerimento ao Secretário de Administração solicitando a sua referida progressão.

Parágrafo único. Tendo completado 12 (doze) meses da data em que o servidor faria jus à progressão sem que a Administração tenha concedido a sua progressão, o servidor será indenizado da diferença do vencimento ou remuneração a que tiver direito, em até 12 (doze) meses.

Art. 46. O servidor que tenha sua progressão deferida indevidamente não estará obrigado a restituir o que em decorrência houver recebido, sendo obrigatório, aos responsáveis pela concessão, ressarcir o erário público.

Parágrafo único. Constatada a improcedência da progressão, mediante Portaria do Prefeito será considerada nula de pleno direito a referida progressão, sendo reaproveitáveis os elementos exigíveis à nova progressão.

Art. 47. Os servidores que tenham serviço em mais de uma unidade administrativa, serão avaliados por todas as chefias as quais estiverem vinculados, tirando-se a média aritmética das fichas de avaliações de merecimento, relativos ao exercício, a ser juntada à formação da média final, para fins de progressão.

Art. 48. Terá caráter urgente o andamento dos papéis que se refiram à progressão, sendo passíveis de repreensão ou suspensão, os responsáveis por seu retardamento.

Parágrafo único. As avaliações de progressão deverão ser realizadas dentro do respectivo exercício, sendo considerado aprovado o servidor que durante a decorrência do exercício não se tenha efetuado a sua avaliação.

SEÇÃO II

DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 49. A qualificação profissional dos servidores deverá resultar em programas de formação inicial, de aperfeiçoamento e de especialização, compatíveis com a natureza e as exigências das respectivas



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

carreiras, de sua habilitação e aptidão sempre promovida pelo Poder Público, tendo por objetivo:

I - Na formação inicial, a preparação para o exercício das atribuições dos cargos iniciais das carreiras técnicas e habilidades adequadas;

II - No aperfeiçoamento, a habilitação para o desempenho eficiente das atribuições inerentes à sua classe atual, assim como aquelas correspondentes à imediatamente superior;

III - Na especialização, a preparação para o exercício de funções de chefia, de direção e assessoramento.

Parágrafo único. O Poder Executivo regulamentará, através de Portaria, os procedimentos necessários à qualificação profissional, de modo a proporcionar a todos os servidores, sem exceção acesso à mesma.

Art. 50. O tempo de permanência de exercício na mesma classe para acesso à classe imediatamente superior, para fins de promoção, será de:

| | | |
|-----|------------------------|-----|
| I | Cinco anos para classe | “A” |
| II | Cinco anos para classe | “B” |
| III | Cinco anos para classe | “C” |
| IV | Cinco anos para classe | “D” |
| V | Cinco anos para classe | “E” |
| VI | Cinco anos para classe | “F” |
| VII | Cinco anos para classe | “G” |

CAPÍTULO III

DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 51. São criados por esta Lei os cargos em comissão, com seus respectivos números de vagas, referências e vencimento, os quais estão elencados no Anexo I.

Art. 52. Os cargos em comissão, que são de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, destina-se ao atendimento de cargos de direção, Coordenação, chefia, assessoramento e outros, da forma que a Lei determinar.

Parágrafo Único. As funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidor ocupantes de cargo efetivo, e os cargos em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

percentuais mínimos previstos em lei, destinam-se apenas às atribuições de assessoramento, direção, coordenação e chefia.

SEÇÃO I DO PROVIMENTO

Art. 53. O provimento dos cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, se faz mediante escolha do Prefeito Municipal de Tapurah.

Parágrafo Único. Os cargos em comissão serão providos por ato do Chefe do Poder Executivo.

Art. 54. Os cargos em comissão privativos de profissões regulamentadas por Lei Federal serão ocupados exclusivamente por pessoas qualificadas, inscritas em seus respectivos Conselhos Regionais ou órgãos equivalentes.

CAPÍTULO IV DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 55. São criados por esta Lei os cargos de funções gratificadas, com seus respectivos padrões de identificação e a remuneração adicional a que terá direito o servidor estatutário que preencher o cargo, sendo estes os constantes do Anexo III da presente Lei.

Art. 56. O provimento das funções gratificadas é privativo de servidor público efetivo do município ou posto a disposição do Município sem prejuízo de seus vencimentos no órgão de origem.

SEÇÃO I DO PROVIMENTO

Art. 57. A designação para o exercício de função gratificada é de competência do Chefe do Poder Executivo do Município de Tapurah.

Art. 58. As funções gratificadas privativas de profissões regulamentadas por Lei Federal serão ocupadas exclusivamente por pessoas qualificadas, inscritas em seus respectivos Conselhos Regionais ou órgãos equivalentes.

TÍTULO III DAS REMUNERAÇÕES

Art. 59. Esta Lei estabelece que a remuneração dos servidores públicos municipais se dará com base no Vencimento Padrão adotado pelo Município.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



Art. 60. O vencimento dos servidores públicos municipais de Tapurah será fixado com base no Vencimento Padrão e na tabela de coeficientes constante do Anexo II, obedecendo-se para efeitos da remuneração mensal, o nível e a classe ocupados pelo servidor.

Art. 61. A remuneração dos cargos comissionados dar-se-á em razão dos valores na tabela constante do Anexo I.

Parágrafo Único. Se a remuneração do servidor público for maior que aquela paga ao cargo comissionado, poderá o servidor optar pelo recebimento da remuneração de sua carreira em detrimento da remuneração do cargo comissionado, sendo vedado o recebimento das duas remunerações.

Art. 62. A remuneração dos cargos de função gratificada dar-se-á com base nos valores da tabela constante do Anexo III.

Parágrafo Único. A remuneração dos Secretários Municipais, serão determinados pela Câmara Municipal nos termos da Lei Orgânica e Constituição Federal.

CAPÍTULO I DO REAJUSTE

Art. 63. O reajuste a ser oferecido aos servidores públicos deverá ser aplicado ao vencimento padrão, sendo então, desta forma, corrigida todos os vencimentos dos demais cargos na mesma proporção.

TÍTULO II DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 64. Os concursos públicos realizados antes da data de vigência desta Lei, para provimento em cargos ora extinto, terão validade para efeito de aproveitamento do candidato em cargos de categoria funcional de idêntica denominação, respeitando o prazo legal de vigência do concurso.

Art. 65. Os servidores contratados temporariamente por excepcional interesse público ficam mantidos excepcionalmente enquanto viger seus contratos, no exercício das funções dos cargos em conformidade com lei autorizativa.

CAPÍTULO II DOS CARGOS EXTINTOS E EM EXTINÇÃO

Art. 66. A extinção dos cargos existentes no plano de cargos vigente antes da publicação desta Lei se dará de ofício, na forma estabelecida neste capítulo.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

SEÇÃO I DOS CARGOS EXTINTOS

Art. 67. Ficam extintos todos os cargos, empregos públicos e funções gratificadas, desde que vagos, existentes na administração centralizada do Executivo Municipal anteriores à vigência desta Lei,

Parágrafo Único. Excetuam-se do disposto neste artigo os cargos providos e aqueles cujas funções estão sendo exercidas por servidores públicos.

TÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 68. Para os servidores efetivos, para fins de contagem de tempo de serviço, considerar-se-á como tempo de serviço o período em que exercer cargo comissionado ou de função gratificada.

Art. 69. A base mínima de vencimento para investidura em cargo de provimento efetivo é o de um vencimento padrão, definido no § 1º do art. 19, desta Lei.

Art. 70. O ocupante de cargo comissionado ou de secretário municipal, se servidor efetivo, poderá optar pela remuneração de seu cargo ou pela remuneração prevista no Anexo I

Art. 71. A jornada diária de trabalho dos servidores em geral, poderá ser adequada em horário que seja mais conveniente à Administração, mediante cronograma elaborado pela Secretaria de Administração, Planejamento e Fazenda com anuência do Prefeito Municipal.

Art. 72. A jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais dos servidores, poderá, a critério da Administração, ser reduzida, desde que seja cumprida a jornada de 06 (seis) horas, ininterruptamente.

Art. 73. A nomenclatura para os cargos de Diretor de Departamento, Coordenador de Departamento, Chefe de Departamento e Chefe de Seção, serão definidos quando da nomeação, e serão em conformidade com a área na qual irá atuar.

Art. 74. O Município de Tapurah contará também com Estudantes como Estagiários em suas diferentes unidades orgânicas.

§ 1º. O Município de Tapurah contratará os estagiários a título de parceria com as Escolas, visando contribuir para a qualificação da mão-de-obra no Município.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

§ 2º. O Estagiário será contratado por tempo determinado e fundamentado em convênio específico entre Município e a Escola, salientando os compromissos recíprocos de acompanhamento, orientação técnica e avaliação de aprendizagem.

§ 3º. O horário de expediente do estagiário junto ao Município não poderá coincidir com o horário escolar.

§ 4º. O salário do estagiário é de 85,72% do menor salário do Município, para estudante de nível universitário

§ 5º. O salário do estagiário é de 70% do menor salário do município, para estudantes secundaristas

Art. 75. É de 54% (cinquenta e quatro por cento) o limite de comprometimento da receita corrente do Município de Tapurah, com a folha de pagamento dos servidores para todos os efeitos.

Art. 76. Aplica-se subsidiariamente à esta Lei, as disposições relativas a pessoal, constantes da Emenda Constitucional nº 19/98 e 20/98 e a Lei Complementar nº 101/00.

Art. 77. É estável no Serviço Público do Município de Tapurah, o servidor que tiver cumprido o estágio probatório com duração de 03 (três) anos e que tenha sido aprovado no mesmo.

Art. 78. Os servidores dos cargos de Auxiliar de Enfermagem e Atendente de Enfermagem estáveis nesta data, passarão automaticamente ao cargo de Técnico de Enfermagem, devendo para tanto apresentar ao setor de Recursos Humanos o certificado de capacitação para o novo cargo.

Parágrafo Único. Os cargos de Auxiliar de Enfermagem e Atendente de Enfermagem permanecerão em extinção até que todos os servidores neles enquadrados apresentem a documentação necessária para mudança de cargo.

Art. 79. No prazo de 180 (cento e oitenta) dias, o Poder Executivo apresentará para discussão dos servidores o PCCS (Plano de Cargos, Carreiras e Salários), sendo que posteriormente o mesmo será encaminhado ao legislativo para apreciação.

Art. 80. Ficam revogadas as Leis Complementares 001/2006, de 25 de outubro de 2006; 004/2008, de 27 de maio de 2009; 006/2009, de 13 de janeiro de 2009 e 007/2009, de 13 de janeiro de 2009 e alterações posteriores.

Art. 81. Revogam-se as disposições em contrário.



ESTADO DE MATO GROSSO

PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



Art. 82. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias.

Art. 83. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, e seus efeitos financeiros passarão a vigor a partir de 01 de janeiro de 2010.

Gabinete do Prefeito Municipal de Tapurah, Estado de Mato Grosso, aos vinte e sete dias do mês de novembro do ano de dois mil e nove.

ANEXO I

QUADROS DEMONSTRATIVO DOS CARGOS DE DIREÇÃO E ACESSORAMENTO SUPERIOR DE PROVIMENTO COMISSONADO – DAS

“É o cargo público de livre nomeação e exoneração podendo ser ocupado por cidadãos brasileiros de ilibada reputação, servidores públicos ou não, não gerando vínculo empregatício com o Município”

| REFERÊNCIA | CARGOS | VENCIMENTO R\$ | VAGAS |
|------------|---|-------------------|-------|
| DAS-I | SECRETÁRIO MUNICIPAL DE ADMINISTRAÇÃO, PLANEJAMENTO E FAZENDA | 4.300,00 | 01 |
| DAS-I | SECRETÁRIO MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, CULTURA E DESPORTOS | 4.300,00 | 01 |
| DAS-I | SECRETÁRIO MUNICIPAL DE DESENVOLVIMENTO ECONOMICO SUSTENTAVEL | 4.300,00 | 01 |
| DAS-I | SECRETÁRIO MUNICIPAL DE INFRAESTRUTURA | 4.300,00 | 01 |
| DAS-I | SECRETÁRIO MUNICIPAL DE SAÚDE E SANEAMENTO | 4.300,00 | 01 |
| DAS-I | SECRETÁRIO MUNICIPAL DE TRABALHO E ASSISTENCIA SOCIAL | 4.300,00 | 01 |
| DAS-I | ASSESSOR DE GABINETE | 4.300,00 | 01 |
| DAS-II | ASSESSOR JURIDICO | 4.298,30 | 02 |
| DAS-III | ADMINISTRADOR DE HOSPITAL | 3.500,00 | 01 |
| DAS-III | GERENTE DE CIDADE | 3.500,00 | 01 |
| DAS-IV | COORDENADOR DOS PSFs | 3.200,00 | 04 |
| DAS-V | ASSESSOR DE PLANEJAMENTO | 1.984,52 | 01 |
| DAS-V | GERENTE DE DEPARTAMENTO | 1.984,52 | 20 |
| DAS-V | TESOUREIRO | 1.984,52 | 01 |
| DAS-VI | ASSESSOR DE COMUNICAÇÃO | 1.323,02 | 01 |
| DAS-VI | ASSESSOR TÉCNICO | 1.323,02 | 10 |
| DAS-VI | CHEFE DE DIVISÃO | 1.323,02 | 20 |
| DAS-VII | COORDENADOR DE DEPARTAMENTO | 1.102,51 | 10 |
| DAS-VIII | ENCARREGADO DE SETOR | 937,09 | 15 |



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH



| | | | |
|----------|--------------------------------------|--------|----|
| DAS-VIII | INSTRUTOR DE CURSOS LIVRES- 40HS/SEM | 937,09 | 05 |
| DAS-IX | CHEFE DE DEPARTAMENTO | 900,00 | 05 |
| DAS-X | CHEFE DE SEÇÃO | 700,00 | 05 |
| DAS-XI | SUPERVISOR DE AREA | 661,51 | 10 |



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

ANEXO II

**QUADRO DEMONSTRATIVO DOS CARGOS
DE PROVIMENTO EFETIVO**

“É o cargo público que depende de aprovação prévia em Concurso público de provas, ou provas e títulos podendo ser ocupado por cidadãos brasileiros de ilibada reputação, servidores públicos gerando vínculo empregatício com o Município”

CATEGORIA FUNCIONAL NÍVEL ELEMENTAR

| REFERÊNCIA | CARGOS | HS/SEM | VENCIMENTO R\$ | VAGAS |
|------------|----------------------------------|--------|-------------------|-------|
| 101-NE | OPERADOR DE MOTONIVELADORA | 40 | 1.653,67 | 04 |
| 102-NE | OPERADOR DE TRATOR SOBRE-ESTEIRA | 40 | 1.323,02 | 04 |
| 103-NE | ZELADOR DE CEMITÉRIO | 40 | 992,16 | 02 |
| 104-NE | OPERADOR DE PÁ CARREGADEIRA | 40 | 992,16 | 05 |
| 105-NE | OPERADOR DE RETRO-ESCAVADEIRA | 40 | 992,16 | 05 |
| 106-NE | OPERADOR DE MÁQUINAS | 40 | 804,79 | 05 |
| 107-NE | AJUDANTE DE SERVIÇOS URBANOS | 40 | 771,74 | 40 |
| 108-NE | BORRACHEIRO | 40 | 716,58 | 04 |
| 109-NE | AJUDANTE DE SERVIÇOS GERAIS | 40 | 606,23 | 50 |
| 110-NE | VIGIA | 40 | 606,23 | 20 |
| 111-NE | CARPINTEIRO | 40 | 606,23 | 01 |
| 112-NE | GARI | 40 | 606,23 | 01 |

CATEGORIA FUNCIONAL NÍVEL AUXILIAR

| REFERÊNCIA | CARGOS | | VENCIMENTO R\$ | VAGAS |
|------------|--|----|-------------------|-------|
| 121-NA | ELETRECISTA DE AUTOMÓVEL | 40 | 900,00 | 01 |
| 122-NA | MECÂNICO | 40 | 882,01 | 06 |
| 123-NA | MOTORISTA DE VEÍCULOS LEVES/AMBULÂNCIA | 40 | 804,79 | 05 |
| 124-NA | MOTORISTA DE VEÍCULOS PESADOS | 40 | 804,79 | 40 |
| 125-NA | AUXILIAR DE LABORATORIO | 40 | 668,09 | 01 |
| 126-NA | AGENTE DE COMBATE DE ENDEMIAS | 40 | 668,09 | 20 |
| 127-NA | AGENTE COMUNITÁRIO DE SAÚDE | 40 | 651,00 | 50 |
| 128-NA | ELETRECISTA RESIDENCIAL | 40 | 606,23 | 02 |
| 129-NA | AGENTE ADMINISTRATIVO I | 40 | 606,23 | 30 |
| 130-NA | AGENTE DE FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA I | 40 | 606,23 | 01 |
| 131-NA | AGENTE DE VIGILANCIA | 40 | 606,23 | 06 |



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

| | | | | |
|--------|---------------------------|----|--------|----|
| | EPIDEMIOLOGICA | | | |
| 132-NA | AGENTE DE SAUDE AMBIENTAL | 40 | 606,23 | 01 |
| 133-NA | ENCANADOR | 40 | 467,50 | 04 |

CATEGORIA FUNCIONAL NÍVEL MÉDIO

| REFERÊNCIA | CARGOS | HS/SEM | VENCIMENTO R\$ | VAGAS |
|------------|--------------------------------------|--------|-------------------|-------|
| 201-NM | TOPOGRAFO | 40 | 1.984,52 | 01 |
| 202-NM | AGENTE ADMINISTRATIVO IV | 40 | 1.977,18 | 01 |
| 203-NM | AGENTE ADMINISTRATIVO III | 40 | 1.482,12 | 01 |
| 204-NM | TÉCNICO EM RADIOLOGIA | 40 | 1.323,02 | 03 |
| 205-NM | TÉCNICO EM INFORMÁTICA | 40 | 1.323,02 | 04 |
| 206-NM | AUXILIAR DE CONTABILIDADE | 40 | 1.323,02 | 03 |
| 207-NM | TÉCNICO EM VIGILANCIA SANITÁRIA | 40 | 1.200,00 | 02 |
| 208-NM | FISCAL DE TRIBUTOS E ARRECADAÇÃO | 40 | 992,16 | 06 |
| 209-NM | INSTRUTOR DE INFORMÁTICA | 40 | 882,01 | 03 |
| 210-NM | TÉCNICO EM HIGIENE DENTARIA THD | 40 | 804,79 | 05 |
| 211-NM | AGENTE ADMINISTRATIVO II | 40 | 804,79 | 20 |
| 212-NM | TÉCNICO AGROPECUÁRIO | 40 | 804,79 | 03 |
| 213-NM | FISCAL SANITARIO | 40 | 804,79 | 04 |
| 214-NM | FISCAL DE OBRAS | 40 | 804,79 | 03 |
| 215-NM | TÉCNICO EM ENFERMAGEM | 40 | 804,79 | 40 |
| 216-NM | AUXILIAR CONSULTORIO DENTARIO ACD | 40 | 606,23 | 03 |
| 217-NM | AUXILIAR DE FISIOTERAPIA | 40 | 606,23 | 03 |
| 218-NM | TELEFONISTA | 40 | 606,23 | 01 |

CATEGORIA FUNCIONAL NÍVEL SUPERIOR

| REFERÊNCIA | CARGOS | HS/SEM | VENCIMENTO R\$ | VAGAS |
|------------|----------------------|--------|-------------------|-------|
| 301-NS | MÉDICO CLÍNICO GERAL | 40 | 8.400,00 | 06 |
| 302-NS | MÉDICO – PEDIATRA | 40 | 8.400,00 | 01 |
| 303-NS | MÉDICO - GO | 40 | 8.400,00 | 01 |
| 304-NS | CONTROLADOR INTERNO | 40 | 4.300,00 | 01 |
| 305-NS | MÉDICO CLINICO GERAL | 20 | 4.200,00 | 01 |
| 306-NS | MÉDICO - GO | 20 | 4.200,00 | 01 |
| 307-NS | MÉDICO – PEDIATRA | 20 | 4.200,00 | 01 |
| 308-NS | MÉDICO ORTOPEDISTA | 20 | 4.200,00 | 01 |
| 309-NS | ASSISTENTE SOCIAL | 40 | 2.546,66 | 03 |
| 310-NS | ARQUITETO | 40 | 2.546,66 | 01 |



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

| | | | | |
|--------|--|----|----------|----|
| 311-NS | ENFERMEIRO | 40 | 2.546,66 | 10 |
| 312-NS | ENGENHEIRO AGRÔNOMO | 40 | 2.546,66 | 01 |
| 313-NS | ENGENHEIRO CIVIL | 40 | 2.546,66 | 01 |
| 314-NS | ENGENHEIRO SANITARISTA | 40 | 2.546,66 | 01 |
| 315-NS | FARMACÊUTICO/BIOQUÍMICO | 40 | 2.546,66 | 03 |
| 316-NS | FISIOTERAPEUTA | 40 | 2.546,66 | 03 |
| 317-NS | FONOAUDIOLOGA | 40 | 2.546,66 | 02 |
| 318-NS | NUTRICIONISTA | 40 | 2.546,66 | 01 |
| 319-NS | ODONTÓLOGO | 40 | 2.546,66 | 08 |
| 320-NS | PSICÓLOGO | 40 | 2.546,66 | 02 |
| 321-NS | QUÍMICO | 40 | 2.546,66 | 01 |
| 322-NS | INSTRUTOR DE EDUCAÇÃO FÍSICA | 40 | 2.546,66 | 01 |
| 323-NS | TECNOLÓGO EM ANÁLISE E DESENVOLVIMENTO DE SISTEMAS | 40 | 2.100,00 | 01 |
| 324-NS | FARMACÊUTICO/BIOQUÍMICO | 20 | 1.273,33 | 03 |
| 325-NS | FISIOTERAPEUTA | 20 | 1.273,33 | 02 |
| 326-NS | FONOAUDIOLOGA | 20 | 1.273,33 | 02 |
| 327-NS | PSICÓLOGO | 20 | 1.273,33 | 02 |
| 328-NS | NUTRICIONISTA | 20 | 1.273,33 | 01 |

ANEXO III

QUADRO DEMONSTRATIVO DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

| PADRÃO | VALOR R\$ |
|---------------|------------------|
| FG – 1 | 105,00 |
| FG – 2 | 147,00 |
| FG – 3 | 190,00 |
| FG – 4 | 245,00 |
| FG – 5 | 275,00 |
| FG – 6 | 320,00 |
| FG – 7 | 360,00 |
| FG – 8 | 420,00 |
| FG – 9 | 630,00 |
| FG – 10 | 740,00 |

ANEXO IV

**QUADRO DEMONSTRATIVO DOS COEFICIENTES DOS CARGO DE
PROVIMENTO EFETIVO**



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

| CLASSE ATUARIAL | A | B | C | D | E | F | G |
|------------------------|---------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|------------------|------------------|
| GRAUS DOS COEFICIENTES | I – 0,02 | VI – 0,12 | XI – 0,22 | XVI – 0,32 | XXI – 0,42 | XXVI – 0,52 | XXXI – 0,62 |
| | II – 0,04 | VII – 0,14 | XII – 0,24 | XVII – 0,34 | XXII – 0,44 | XXVII – 0,54 | XXXII – 0,64 |
| | III – 0,06 | VIII – 0,16 | XIII – 0,26 | XVIII – 0,36 | XXIII – 0,46 | XXVIII – 0,56 | XXXIII – 0,66 |
| | IV – 0,08 | IX – 0,18 | XIV – 0,28 | XIX – 0,38 | XXIV – 0,48 | XXIX – 0,58 | XXXIV – 0,68 |
| | V – 0,10 | X – 0,20 | XV – 0,30 | XX – 0,40 | XXV – 0,50 | XXX – 0,60 | XXXV – 0,70 |

ANEXO V
FICHA DE AVALIAÇÃO DE MERECIMENTO

PARA PROGRESSÃO FUNCIONAL EM LINHA VERTICAL

BOLETIM N.º _____ **EXERCÍCIO:** _____

NOME: _____

CARGO _____ **LOTAÇÃO:** _____

DATA DA NOMEAÇÃO: _____

DATA DE ENTREGA DO BOLETIM AO DRH: _____

1 - ASSIDUIDADE (A)

N.º de faltas injustificadas x 2 _____

Total: _____

2 - PONTUALIDADE (P)

N.º de atrasos _____

N.º de saídas antecipadas _____

Total: _____



| De 40 a 120 h - dois pontos cada | | | De 121 a 240 h - três pontos cada | | | Acima de 240 h - cinco pontos cada | | |
|----------------------------------|-----------------|--------|-----------------------------------|-----------------|--------|------------------------------------|-----------------|--------|
| Data | Título do curso | Pontos | Data | Título do curso | Pontos | Data | Título do curso | Pontos |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

| | | | | | | | | |
|---------------------|--|--|---------------------|--|--|---------------------|--|--|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| Sub-total: _____ | | | Sub-total: _____ | | | Sub-total: _____ | | |

Total de Pontos: _____

5 - EXPERIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Pontuação: dois pontos por ano de exercício

| Período do Exercício | Total de Exercícios Trabalhados |
|----------------------|---------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

Total de Pontos: _____

6 – EFICIÊNCIA

Pontos: REGULAR = 1

BOM = 3

ÓTIMO = 5

| | | | |
|---------------------------|---------------|-----------|-------------|
| Conhecimento do Trabalho: | () Regular | () Bom | () Ótimo |
| Organização: | () Regular | () Bom | () Ótimo |
| Atendimento ao Público: | () Regular | () Bom | () Ótimo |

Total de Pontos: _____

7 – EFICÁCIA

Pontos: REGULAR = 1

BOM = 3

ÓTIMO = 5

| | | | |
|---------------------------|---------------|-----------|-------------|
| Capacidade de iniciativa: | () Regular | () Bom | () Ótimo |
| Criatividade: | () Regular | () Bom | () Ótimo |
| Tomada de decisão: | () Regular | () Bom | () Ótimo |



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE TAPURAH

| | | |
|---|--------|------------------------------------|
| Total de Pontos: _____ | | |
| 8 - RESULTADO FINAL | | |
| FATORES | PONTOS | PERÍODO AVALIADO: _____ |
| ASSIDUIDADE | | REALIZADO POR: _____ |
| PONTUALIDADE | | |
| PUNIÇÕES | | VISTO: _____ |
| CAPACITAÇÃO | | |
| EXPERIÊNCIA NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL | | DATA: _____ |
| EFICIÊNCIA | | |
| EFICÁCIA | | |
| Total _____ de _____ Pontos: | | ASSINATURA _____ DO RESPONSÁVEL |