

# **LEI COMPLEMENTAR Nº 152 DE 28 DE MARÇO DE 2007.**

*AUTOR: EXECUTIVO MUNICIPAL*

*PUBLICADA NA GAZETA MUNICIPAL Nº 837 DE 30/03/2007*

*ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 171 DE 03/04/2008, PUBLICADA NA GAZETA MUNICIPAL Nº 892 DE 04/04/2008*

*ALTERADO PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 362 DE 26/12/2014, PUBLICADA NO DOE Nº 536 DE 30/12/2014*

**ESTABELECE A POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS E INSTITUI O PLANO DE CARREIRAS DO QUADRO DE PESSOAL DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA, AUTÁRQUICA E FUNDACIONAL DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE CUIABÁ E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.**

O Prefeito Municipal de Cuiabá/MT, faz saber que a Câmara Municipal de Cuiabá aprovou e ele sanciona a seguinte Lei Complementar:

## **TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

### **CAPÍTULO I DO OBJETO E ÂMBITO DE APLICAÇÃO**

**Art. 1º** Esta Lei Complementar estabelece a política de recursos humanos e institui o Plano de Carreiras do Quadro de Pessoal da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Cuiabá.

### **CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES**

**Art. 2º** Considera-se política de recursos humanos para efeitos desta Lei Complementar as diretrizes e recomendações de ação para a gestão estratégica de recursos humanos do Município de Cuiabá.



§ 1º Observado o disposto no art. 5º da Lei Complementar nº 093, de 23 de junho de 2003, considera-se, para fins desta Lei Complementar, que Plano de Carreiras é o conjunto de regras que dispõem sobre os pressupostos da política norteadora de recursos humanos adotada, os sistemas de provimento, movimentação, lotação, desenvolvimento profissional, avaliação de desempenho e remuneração, promovendo a valorização do servidor e o desenvolvimento organizacional pelas pessoas em carreiras compostas de cargos de provimento efetivo.

§ 2º Para os fins desta Lei Complementar, entende-se por movimentação a alteração do local de exercício do servidor.

### **CAPÍTULO III DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS**

**Art. 3º** A política de recursos humanos tem como diretrizes:

**I** – a melhoria da qualificação do servidor público;

**II** - o planejamento das necessidades de pessoal da administração pública;

**III** - a valorização do servidor público como profissional a serviço da sociedade;

**IV** - o fortalecimento da gestão de recursos humanos;

**V** - a competência, como capacidade do servidor público em agregar valor, a partir das necessidades do seu espaço de atuação organizacional;

**VI** - o gerenciamento do conjunto de conhecimentos, habilidades ou atitudes que o cargo, emprego ou função demandam; e

**VII** - o atendimento às necessidades organizacionais de maior flexibilidade e de rápida resposta às demandas.

**Art. 4º** A valorização dos servidores municipais se baseia na relação de compromisso entre a Administração Pública Municipal - APM e seus agentes, a qual pressupõe:

**I** – dos servidores municipais, o envolvimento e o comprometimento com os objetivos do seu órgão ou entidade; e

**II** – da APM, a oferta de oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional, associadas a critérios transparentes de reconhecimento;



**III** - promover anualmente revisão de estruturas de remuneração, de sistemas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos e de critérios de lotação e de administração do desempenho profissional.

**Art. 5º** A gestão de recursos humanos será desenvolvida conjuntamente de forma a estimular e habilitar:

**I** – o servidor público municipal a gerenciar seu projeto pessoal e profissional, na busca de efetividade; e

**II** - a APM a gerenciar seus recursos humanos, na busca de resultados.

**Art. 6º** As práticas de gestão de recursos humanos terão como objetivos:

**I** - construir diretrizes visando ajustes contínuos e sucessivos entre as expectativas dos servidores públicos e as necessidades e possibilidades da APM;

**II** – compatibilizar os objetivos dos servidores públicos e da APM; e

**III** – promover anualmente a contínua revisão de estruturas de remuneração, de sistemas de capacitação e desenvolvimento de recursos humanos e de critérios de mobilidade e de administração do desempenho profissional.

**Art. 7º** Os instrumentos de gestão de recursos humanos deverão oferecer suporte a:

**I** - decisões individuais sobre projetos de desenvolvimento pessoal e profissional, através da auto-avaliação, dos processos de aconselhamento profissional e das formas estruturadas de verificação da aplicabilidade daquilo que aprenderam para um programa de desenvolvimento profissional eficaz;

**II** - gerenciamento das relações de trabalho com previsões de demanda por recursos humanos, programas de desenvolvimento, programas de capacitação interna e processos de acompanhamento do desempenho e do crescimento profissionais; e

**III** - comunicação entre os servidores municipais e a Administração Municipal viabilizada por programas de preparação e aperfeiçoamento dos gestores como conselheiros e orientadores, processos de negociação de objetivos de carreira, de avaliação de desempenho e de desenvolvimento.

## **CAPÍTULO IV DA INSTITUIÇÃO DO PLANO DE CARREIRAS**



## **Seção I**

### **Dos Quadros de Pessoal**

**Art. 8º** Os quadros de pessoal da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Cuiabá são os seguintes:

**I** - Quadro de Pessoal Efetivo, sob o regime jurídico estatutário, vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Cuiabá - RPPS;

**II** – Quadro de Empregados Públicos, sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS;

**III** - Quadro de Pessoal Efetivo em Extinção, sob o regime jurídico estatutário, vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Cuiabá - RPPS;

**IV** - Quadro de Empregados Públicos em Extinção, sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, vinculado ao Regime Geral de Previdência Social - RGPS;

**V** - Quadro de Cargos em Comissão, vinculado aos seguintes regimes de previdência:

**a)** na hipótese de provimento por servidor ocupante de cargo efetivo dos Quadros de Pessoal a que se referem os incisos I e III deste artigo o ocupante é vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social dos Servidores do Município de Cuiabá- RPPS; e

**b)** no caso de provimento por pessoa externa aos Quadros de Pessoal da Administração Municipal de que tratam os incisos I e III deste artigo o ocupante é vinculado ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

**Art. 9º** Os Quadros de Pessoal em Extinção têm caráter temporário, extinguindo-se as vagas na medida em que ocorram vacâncias.

**Parágrafo único.** Na medida em que ocorra vacância de cargo dos Quadros de que tratam os incisos III e IV do art. 8º, o respectivo cargo ou emprego será considerado automaticamente extinto, a partir da publicação do ato de vacância ou da rescisão contratual, vedada expressamente a sua utilização em concursos públicos ulteriores, no Município.

## **Seção II**

### **Das Áreas de Atividade e Carreiras**



**Art. 10** As Carreiras da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Cuiabá são estruturadas com base nas seguintes diretrizes:

**I** - gestão estratégica de recursos humanos;

**II** - otimização dos investimentos em capacitação do servidor;

**III** – disseminação de cargos generalistas;

**IV** - flexibilidade para a lotação, movimentação e reciclagem de servidores;

**V** - transparência de critérios;

**VI** - compatibilidade entre remuneração, atribuições e responsabilidades; e

**VII** - desenvolvimento profissional compartilhado entre servidor e a Administração Municipal.

**Art. 11** As carreiras da administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo do Município de Cuiabá serão estruturadas com base nas seguintes áreas de atividade, conforme leis específicas:

**I** – área Estratégica:

**a)** carreira Gestão Municipal, com a seguinte composição:

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Gestor Municipal;

**b)** carreira Receita Municipal, com a seguinte composição:

~~1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Inspetor de Tributos~~

Nível I;

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 362, de 26 de dezembro de 2014, publicada no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 536 de 30/12/2014)*

2. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Inspetor de Tributos Nível II – Em extinção;

**c)** carreira Controladoria Municipal, com a seguinte composição:



~~1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Controlador Municipal;~~

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Auditor Público Interno; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 362, de 26 de dezembro de 2014, publicada no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 536 de 30/12/2014)*

**d)** carreira de Procurador Municipal, com a seguinte composição:

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Procurador Municipal;

**II** – área Meio:

**a)** carreira Instrumental, com a seguinte composição:

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Executivo Municipal;

2. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Agente Municipal – Em extinção;

3. emprego público celetista de nível médio denominado Agente Municipal;

4. cargo efetivo estatutário de nível fundamental denominado Auxiliar Municipal – Em extinção;

*1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Profissional de Nível Superior; (Acréscitado pela Lei Complementar nº 362 de 26/12/2014, publicada no DOE nº 536 de 30/12/2014)*

*2. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Executivo Municipal; (Nova redação dada pela LC nº 362 de 26/12/2014, publicada no DOE nº 536 de 30/12/2014)*

*3. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Agente Municipal – Em extinção; (Nova redação dada pela LC nº 362 de 26/12/2014 publicada no DOE nº 536 de 30/12/2014)*



4. *emprego público celetista de nível médio denominado Agente Municipal – Em extinção; (Nova redação dada pela LC nº 362 de 26/12/2014, publicada no DOE nº 536 de 30/12/2014)*

5. *cargo efetivo estatutário de nível fundamental denominado Auxiliar Municipal – Em extinção; (Nova redação dada pela LC nº 362 de 26/12/2014, publicada no DOE nº 536 de 30/12/2014)*

### III – área Finalística:

a) carreira Profissionais de Educação, com a seguinte composição:

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Professor;

~~2. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Técnico de Nível Superior;~~

2. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Técnico de Nível Superior”.(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008)

3. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Técnico em Desenvolvimento Infantil;

4. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Técnico em Administração Escolar;

5. cargo efetivo estatutário de nível fundamental denominado Técnico em Nutrição Escolar;

6. cargo efetivo estatutário de nível fundamental denominado Técnico em Manutenção e Infra-Estrutura;

7. cargo efetivo estatutário de nível fundamental denominado Técnico em Multimeios Didáticos;

b) carreira Regulação e Fiscalização, com a seguinte composição:

1. – cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Especialista em Regulação e Fiscalização;



2. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Agente de Regulação e Fiscalização – Em extinção;

c) carreira Profissionais de Saúde, com a seguinte composição:

1. cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Especialista em Saúde;

2. cargo efetivo estatutário de nível médio denominado Agente de Saúde;

3. cargo efetivo estatutário de nível fundamental denominado Auxiliar em Saúde – Em extinção;

d) carreira Assistência e Desenvolvimento Social, com a seguinte composição:

1. – cargo efetivo estatutário de nível superior denominado Especialista em Desenvolvimento Social.

§ 1º Aplica-se o disposto no art. 9º aos cargos de que tratam o item 2 da alínea **b** do inciso I, os itens 2 e 4 da alínea **a** do inciso II e os itens 2 e 3 da alínea **b** do inciso III deste artigo.

§ 2º O servidor das carreiras de que trata este artigo poderá ser cedido para ter exercício em outro órgão ou entidade, desde que com ônus para o cessionário, ressalvadas as situações específicas previstas em lei.

### Seção III

#### Dos Cargos, Enquadramento e Remuneração das Carreiras

**Art. 12** Os cargos de carreira de que tratam esta Lei Complementar serão estruturados em classes ou em classes e padrões, que corresponderão a tabela de vencimentos básicos, conforme estabelecido em lei e em regulamento.

§ 1º Além do vencimento básico, integra a remuneração do cargo de carreira todos os direitos, gratificações e vantagens adquiridos anteriormente a publicação desta Lei Complementar, bem como a gratificação de desempenho, cujo valor máximo não excederá 25% (vinte e cinco por cento) da remuneração de cada classe ou padrão.

~~§ 2º A gratificação de desempenho de que trata o § 1º será calculada como valor variável, na forma de percentual devido em virtude de avaliação de desempenho, conforme dispuser o regulamento específico.~~





§ 2º Fica criada a Gratificação de Desempenho aos servidores efetivos, cujo valor máximo não excederá a 25% (vinte e cinco por cento) do valor do vencimento básico de cada classe ou padrão”. (*Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008*)

§ 3º A cada classe de carreira corresponderão atribuições e responsabilidades, definidas em função do nível de complexidade.

§ 4º A Gratificação de Desempenho que trata o § 2º será calculada como valor variável, na forma de percentual devido em virtude de avaliação de desempenho conforme dispuser o regulamento específico.” (*Acrescentada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008*)

**Art. 13** O posicionamento nas classes dar-se-á mediante:

**I** - concurso público, atendidos os requisitos de ingresso para a classe e respectivo padrão inicial;

~~**H** – enquadramento, atendidos os requisitos de compatibilidade de nível de escolaridade e de atribuições; ou~~

**II** – enquadramento atendidos os requisitos de compatibilidade de nível de escolaridade, de tempo de serviço e atribuições.” (*Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008*)

**III** – promoção, desde que atendidos os requisitos de desenvolvimento na carreira.

**Art. 14** É assegurada a irredutibilidade da remuneração na hipótese do enquadramento de que trata o inciso II do artigo anterior, mediante o pagamento de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, conforme dispuser a lei.

§ 1º Excluem-se da VPNI de que trata o *caput* os Direitos Especiais e os adicionais e vantagens de natureza indenizatória e, em especial, os constantes do Anexo I.

§ 2º As vantagens a que se refere o § 1º do artigo 12 desta Lei se incorporam aos proventos de aposentadoria e pensões.

§ 3º Incorpora-se ao vencimento base as vantagens não indenizatórias descritas no anexo I desta Lei complementar. (*Acrescentado pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008*)



**Art. 14-A** Após o enquadramento ocorrendo redução de remuneração, a diferença devida ao servidor será paga com valor pecuniário, a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada (VPNI), para assegurar o direito ao princípio constitucional da irredutibilidade, de acordo com as novas tabelas remuneratórias previstas nos referidos planos de carreira. (AC)

§ 1º A VPNI integra a remuneração do servidor para todos os fins de direito, inclusive, para férias, 13º salário, aposentadorias e pensões. (AC)

§ 2º A VPNI fica sujeita a todos os reajustes concedidos à remuneração dos servidores públicos municipais, inclusive a atualização decorrente de revisão geral anual da remuneração. *(Acréscitado pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008)*

## **CAPÍTULO V DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E CARGOS EM COMISSÃO**

**Art. 15** Ficam criadas 300 (trezentas) Funções de Confiança – FC, destinadas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, ao desempenho de tarefas de maior complexidade e responsabilidade, à realização de esforço extraordinário e à coordenação ou assessoramento técnico a programas e projetos.

**Parágrafo único.** As FC são estruturadas em 3 (três) níveis com respectivos valores e quantitativos definidos no Anexo III.

**Art. 16** As Funções de Confiança - FC são de livre designação e dispensa, destinadas exclusivamente aos servidores efetivos, integrantes dos quadros da Administração Pública Municipal a que se referem os incisos I a IV do art. 8º.

§ 1º A designação de servidor público para exercer a FC será de responsabilidade do dirigente máximo do órgão ou entidade, precedida de processo seletivo simplificado, exceto na hipótese não haver mais de um servidor com perfil necessário para o desempenho da função, conforme disposto em regulamento.

§ 2º É vedado designar FC de qualquer nível a servidor que esteja nomeado para o exercício de cargo em comissão.

**Art. 17** As Funções de Confiança - FC de que trata o art. 15 serão geridas pela Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão – SMPOG, alocadas aos órgãos e entidades da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo do Município, na forma de regulamento específico.



**Parágrafo único.** As FC poderão ser remanejadas ou realocadas pela SMPOG, a qualquer momento, de acordo com o interesse da Administração.

**Art. 18** A dispensa da Função de Confiança ocorrerá:

**I** – de ofício, por iniciativa da autoridade que a designou;

**II** - a pedido, quando requerida pelo servidor, hipótese em que a vacância será declarada pela autoridade que a designou, com efeito retroativo à data do pedido.

**Parágrafo único.** A nomeação para cargo em comissão de servidor que perceba FC de qualquer nível, implica vacância automática da respectiva função, declarada pela autoridade que a designou, com efeito retroativo à data da posse no cargo em comissão.

~~**Art. 19** A Administração Pública Municipal poderá transformar ou alterar os quantitativos, os níveis e a distribuição das Funções Gratificadas, observados os valores de retribuição correspondentes e desde que não acarrete aumento de despesas.~~

**Art. 19** A Administração Pública Municipal poderá transformar ou alterar os quantitativos, os níveis e a distribuição das Funções de Confiança, observados os valores de retribuição correspondentes e desde que não acarrete aumento de despesas”. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008)*

**Art. 20** A ocupação de cargos em comissão no âmbito do Poder Executivo Municipal será preferencialmente destinada aos servidores efetivos, conforme percentuais mínimos por órgão ou entidade a serem definidos em lei, conforme o inciso V do artigo 37 da Constituição Federal.

## **CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

**Art. 21** Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a instituir normas complementares à fiel execução deste instrumento legal, bem como efetuar ajustes ou suplementação orçamentária para implementação da presente Lei Complementar.

~~**Parágrafo único.** A gratificação de desempenho de que trata o § 1º do art. 12 será devida no valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do limite máximo estabelecido em lei específica, enquanto não for implantado o sistema de avaliação a que se refere o § 2º do mesmo artigo.~~



**Parágrafo único.** A gratificação de desempenho de que trata o § 2º do Art. 12 será devida no valor correspondente a 10% (dez por cento) do valor do limite máximo estabelecido em Lei específica, enquanto não for implantado o sistema de avaliação de desempenho conforme regulamento específico. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008)*

**Art. 22** Aos servidores das carreiras de que trata esta Lei Complementar, em efetivo exercício das atribuições do cargo que ocupa, que estejam submetidos a condições insalubres, é assegurada a percepção de adicional de insalubridade, de acordo com o grau de exposição ao qual estejam submetidos.

§ 1º A caracterização e a classificação do grau de exposição aos agentes insalubres, dar-se-á por meio de perícia, a ser realizada por médico do trabalho e/ou engenheiro de segurança e medicina do trabalho.

§ 2º O adicional de insalubridade incidirá sobre o menor salário base da carreira do servidor, calculado com base nos percentuais assim definidos:

**I** - grau mínimo de insalubridade: 10%;

**II** - grau médio de insalubridade: 20%;

**III** - grau máximo de insalubridade: 40%;

**Art. 22-A.** Nos casos em que o adicional de insalubridade ainda é percebido pelo servidor habitualmente, este integrará sua remuneração para fins de percepção dos direitos previstos no inciso I e alíneas “a”, “b”, “d” e “e” do inciso VII do artigo 128 da Lei Complementar nº 093, de 23 de junho de 2003. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 362 de 26/12/2014, publicada no DOE nº 536 de 30/12/2014)*

**Art. 23** Fica autorizado o Poder Executivo a estabelecer as regras de concessão e os valores da Ajuda locomoção II a que se refere o art. 12 da Lei nº 2.975 de 29 de maio de 1992, com nova redação dada pela Lei nº 3.583 de 14 de agosto de 1996, preservando-se os valores nominais pagos atualmente, sem aumento de despesa.

**Art. 24** Os cargos ocupados pelos servidores enquadrados nos termos do inciso II do art. 13 serão considerados extintos, a partir da data da publicação do ato de enquadramento individual ou coletivo, vedada expressamente a sua utilização em concursos públicos posteriores, no Município.



**Art. 25** Os incisos VIII e IX do art. 5º, os art. 19, o Capítulo I, Da Remuneração e Subsídios e os arts. 43, 44, 46, 50, 51 71, parágrafo único do art. 74, § 2º do art. 142, o art. 192, e o § 2º do art. 193 da Lei Complementar nº 93 de 23 de junho de 2003 passam a vigorar com a seguinte redação:

**“Art. 5º...**

*VIII - referência é o conjunto dos níveis de vencimento básico ou de subsídio das funções de um cargo. É a hierarquização das funções específicas, com o objeto de qualificar profissionalmente o grupo das categorias.*

*IX - padrão é o conjunto dos níveis hierárquicos de vencimento básico em uma determinada classe de Carreira.*

*Art. 19 O servidor ocupante de cargo em comissão poderá ser nomeado para ter exercício, interinamente, em outro cargo em comissão, sem prejuízo das atribuições do que atualmente ocupa, hipótese em que deverá optar pela remuneração de 1 (um) deles durante o período da interinidade.*

*Art. 43 Remuneração é a retribuição pecuniária a que tem direito o servidor compreendida pelo vencimento básico, gratificações, vantagens e adicionais estabelecidos em lei.*

*Art. 44 A remuneração dos servidores públicos organizados em carreira poderá ser fixada por subsídio fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, na forma de lei específica.*



**Art. 46** *A remuneração dos servidores públicos somente poderá ser fixada ou alterada por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada reposição das perdas salariais, anualmente, na data base de fevereiro, a partir de 2008, sem distinção de índices.*

**Art. 50** *O ocupante de cargo em comissão ou função de confiança do Poder Executivo, suas Fundações e Autarquias, perceberá remuneração ou subsídio fixado em lei.*

**Art. 51** *O servidor efetivo, nomeado para exercer cargo em comissão, deverá optar entre a remuneração ou o subsídio do cargo comissionado ou a remuneração ou subsídio do seu cargo efetivo acrescido de 70%(setenta por cento) da remuneração ou subsídio do cargo comissionado.*

**Art.74...**

**Parágrafo único.** *O servidor que obtiver o incentivo optará, uma única vez, por ocasião do mérito, entre 1 (um) valor equivalente a sua remuneração ou subsídio, ou a 30(trinta) dias de licença remunerada.*

**Art.142...**

**§ 2º** *Quando houver conveniência para o serviço, a penalidade de suspensão poderá ser convertida em multa, na base de 50% (cinquenta por cento) da remuneração ou subsídio, descontado em folha de pagamento, ficando o servidor obrigado a permanecer em serviço.*

**Art. 193...**

**§ 2º** *O direito proporcional previsto no parágrafo anterior, restringe-se a percepção pecuniária pelo servidor durante a*



*atividade e a inatividade, podendo o servidor optar entre a remuneração ou subsídio do seu cargo ou o vencimento ou subsídio do cargo comissionado ou função gratificada que tenha exercido por no mínimo 02 (dois) anos.*

**Art. 26** Acrescenta o art. 189A à Lei Complementar nº 093/2003, com a seguinte redação:

*“Art. 189-A Os servidores de provimento efetivo, vinculados ao Poder Legislativo, que adquiriram estabilidade financeira na vigência da lei 2.642/1988, observada a regra do artigo anterior, perceberão o seu vencimento e cem por cento do Cargo Comissionado ou Função Gratificada correspondente.”*

**Art. 27** Ficam revogados os artigos 194 e 197 da Lei Complementar nº 093 de 23 de junho de 2003.

**Art. 28** Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a instituir normas complementares à fiel execução deste instrumento legal, bem como efetuar ajustes ou suplementação orçamentária para implementação da presente Lei Complementar.

**Art. 29** Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.

Palácio Alencastro, em Cuiabá-MT, 28 de março de 2007.

**WILSON PEREIRA DOS SANTOS  
PREFEITO MUNICIPAL**



## ANEXO I

### Carreiras das Áreas - Direitos Especiais, Adicionais e Vantagens de Natureza Indenizatória que não são incluídos em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI

Descrição	Fundamento Legal
Adicional de Insalubridade	Art. 7º, XXII e XXIII, CF/88, c/c Art.39, § 3º, CF/88
Adicional de Periculosidade	Art. 7º, XXII e XXIII, CF/88 c/c Art. 39, § 3º, CF/88.
Adicional Noturno	Art. 7º, IX, CF/88 c/c Art. 39, § 3º, CF/88 c/c Art. 72, LC nº 093 de 03.07.2003 ; Art. 16, LC nº 048 de 30.12.1998
Adicional Noturno 25%	Art. 16, LC nº 048 de 30.12.1998
Ajuda Locomoção II	Art. 28, § 7º, Lei nº 2.768 de 03.07.1990 (Inspetor de Tributos: Indenização por Locomoção); Art. 12, Lei nº 2.975 de 29.05.1992 (Agentes de Fiscalização: Indenização por Locomoção) (com nova redação dada pela Lei 3.583 de 14.08.1996).
Ajuda Transporte	Art. 17, LC nº 048 de 30.12.1998
Gratificação Excepcional Diurno	Arts. 14 e 15, LC nº 048 de 30.12.1998.
Gratificação de Hora Excepcional	Art. 6º, II, Lei nº 3.139 de 28.05.1993
Gratificação Excepcional Noturno	Arts. 14 e 15, LC nº 048 de 30.12.1998.
Gratificação Hora Extraordinária	Art. 7º, XVI e Art. 39, § 3º, ambos da CF/88 c/c Art. 71, LC nº 093 de 03.07.2003; Art. 14 e 15, LC nº 048 de 30.12.1998
Gratificação PSF	Art. 42, III, LC nº 094 de 03.07.2003 c/c Art. 5º, III, Decreto nº 4.119 de 27.10.2003
Indenização Transporte	Art. 61, LC nº 093 de 03.07.2003
Salário Família	Art. 7º, XII, CF/88, Art. 65, Lei nº 8.213/91 c/c Art. 63, LC nº 093 de 03.07.2003.





## ANEXO II

### **Gratificações e Vantagens Extintas que deverão ser mantidas somente aos servidores que já adquiriram a concessão dos benefícios.**

<b>Descrição</b>	<b>Fundamento Legal</b>
Adicional Tempo de Serviço	Art. 58, I, Lei Orgânica do Município (revogado pela Emenda à LOM nº 012 de 14.05.2003).
Estabilidade Financeira	Revogada expressamente pelo Art. 193, LC nº 093 de 03/07/2003
Gratificação de Eficiência Produtividade/ Gratificação/Excepcional Produtividade	Art. 19, Lei nº 2.768 de 03.07.1990 (Eficiência); Art. 28, I (Produtividade) e II (Excepcional de Produtividade), Lei nº 2.768 de 03.07.1990 c/c Art. 7º, Lei nº 2.785/90 e Art. 2º, Lei nº 2.909/91 (menção as Leis 3.333/94 e 3.551/96: alterações).
Gratificação de Produtividade	Art. 1º, Lei nº 3.332 de 14/07/1994 Art. 17 da Lei Complementar nº. 013 de 16/05/1994
Gratificação Excepcional de Produtividade	Art. 1º, Lei nº 4.824 de 29.12.2005
Gratificação Excepcional de Produtividade	Art. 1º c/c Art. 2º, Lei nº 3.331 de 14.07.1994
Gratificação Mensal e Semestral	Art. 1º, Lei nº 1.631 de 20.06.1979; (Art. 2º: Revogou a Lei nº 1326 de 24/10/1973 — Gratificação Especial) e Decreto nº 221 de 13/06/1990
Gratificação por Atividade Médica	Art. 9º A, LC nº 048 de 30.12.1998.
Sexta Parte	Art. 167, § 1º, Lei nº 1.259 A de 02.03.1972



## ANEXO II

Gratificações e Vantagens Extintas e incorporadas ao vencimento básico.

Descrição	Fundamento Legal
Adicional Tempo de Serviço	Art. 58, I, Lei Orgânica do Município (revogado pela Emenda à LOM nº 012 de 14.05.2003).
Gratificação de Eficiência Produtividade/ Gratificação/Excepcional Produtividade	Art. 19, Lei nº 2.768 de 03.07.1990 (Eficiência); Art. 28, I (Produtividade) e II (Excepcional de Produtividade), Lei nº 2.768 de 03.07.1990 c/c Art. 7º, Lei nº 2.785/90 e Art. 2º, Lei nº 2.909/91 (menção as Leis 3.333/94 e 3.551/96: alterações).
Gratificação de Produtividade	Art. 1º, Lei nº 3.332 de 14/07/1994 Art. 17 da Lei Complementar nº. 013 de 16/05/1994
Gratificação Excepcional de Produtividade	Art. 1º, Lei nº 4.824 de 29.12.2005
Gratificação Excepcional de Produtividade	Art. 1º c/c Art. 2º, Lei nº 3.331 de 14.07.1994
Gratificação Mensal e Semestral	Art. 1º, Lei nº 1.631 de 20.06.1979; (Art. 2º: Revogou a Lei nº 1326 de 24/10/1973 – Gratificação Especial) e Decreto nº 221 de 13/06/1990
Gratificação Especial	Lei N.º 3.139 de 28 de maio de 1993
Gratificação por Atividade Médica	Art. 9º - A, LC nº 048 de 30.12.1998.
Sexta Parte	Art. 167, § 1º, Lei nº 1.259-A de 02.03.1972

***(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 171 de 03/04/2008, publicada na Gazeta Municipal nº 892 de 04/04/2008)***



### ANEXO III

#### Estrutura e Remuneração das Funções de Confiança - FC

<b>Denominação</b>	<b>Nível</b>	<b>Remuneração Unitária(R\$)</b>	<b>Quantitativo</b>
FC-1	1	150,00	100
FC-2	2	250,00	100
FC-3	3	500,00	100
<b>Total</b>			<b>300</b>

