

LEI COMPLEMENTAR Nº 139 DE 28 DE MARÇO DE 2006.

AUTOR: EXECUTIVO MUNICIPAL

PUBLICADA NA GAZETA MUNICIPAL Nº 784 DE 31/03/2006

ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 0140 DE 31/03/06, PUBLICADA NA GAZETA MUNICIPAL Nº 784 DE 31/03/06

ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 233 DE 30 DE MAIO DE 2011, PUBLICADA NA GAZETA MUNICIPAL Nº 1061 DE 10 DE JUNHO DE 2011

ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 242 DE 16 DE JUNHO DE 2011, PUBLICADA NA GAZETA MUNICIPAL Nº 1063 DE 24 DE JUNHO DE 2011)

ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 448, DE 11/07/2018, PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO TCE Nº 1397 DE 16/07/2018

ALTERADA PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 454 DE 26/10/2018, PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO TCE Nº 1471 DE 30/10/2018

**DISPÕE SOBRE O SISTEMA DE CARGOS,
CARREIRAS E SALÁRIOS DA CARREIRA DE
INSPETOR DE TRIBUTOS DA RECEITA
MUNICIPAL E ESTABELECE OUTRAS
PROVIDÊNCIAS.**

A Prefeita Municipal de Cuiabá/MT faz saber que a Câmara Municipal de Cuiabá aprovou e ela sanciona a seguinte Lei Complementar:

TÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

~~**Art. 1º** Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS de Inspetor Fiscal de Tributos, da estrutura funcional da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá.~~

Art. 1º Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários - PCCS de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção), da estrutura funcional da Secretaria Municipal de Fazenda. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~**Art. 2º** Integram o quadro de pessoal da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá os cargos de Inspetor de Tributos Nível I e II.~~



Art. 2º Integram o quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Fazenda os cargos de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção). *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

Art. 3º Para padronização dos termos utilizados nesta Lei Complementar, serão consideradas as definições contidas no Anexo I.

CAPÍTULO II DA FINALIDADE DO PCCS

~~**Art. 4º** O presente PCCS tem como finalidade estabelecer os princípios, as regras, a estrutura e a organização do quadro funcional da Carreira de Inspetor de Tributos da Receita Municipal, regulando sobre os sistemas de provimento, movimentação, desenvolvimento profissional, avaliação de desempenho e remuneração, promovendo a valorização do servidor e o desenvolvimento organizacional pelas pessoas.~~

Art. 4º O presente PCCS tem como finalidade estabelecer os princípios, as regras, a estrutura e a organização do quadro funcional da Carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) regulando os sistemas de provimento, movimentação, desenvolvimento profissional e avaliação de desempenho e remuneração, bem como promovendo a valorização do servidor e o desenvolvimento organizacional pelas pessoas. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

TÍTULO II DA CARREIRA DE INSPETOR DE TRIBUTOS DA RECEITA MUNICIPAL

CAPÍTULO I DA CONSTITUIÇÃO DA CARREIRA

~~**Art. 5º** Integram a Carreira de Inspetor de Tributos da Receita Municipal os seguintes cargos:~~

~~**I** ————— inspetor de Tributos Nível I;~~



Art. 5º Integram a Carreira Fiscal Tributária do Município de Cuiabá os seguintes cargos: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

I – Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II - inspetor de Tributos Nível II, em extinção.

Parágrafo único. Ficam mantidas as decisões de extinção por vacância, das vagas do cargo previsto no Inciso II deste artigo, conforme estabelecido pelo Artigo 6º da Lei 3.333 de 14 de julho de 1.994, publicada na Gazeta Municipal nº. 210 de 18 de julho de 1994.

~~**Art. 6º** O provimento de servidores às vagas do cargo Inspetor de Tributos Nível I será efetuado por concurso público de provas ou provas e títulos, com nomeação inicial dos servidores aprovados na Classe A e no Nível de Referência 1 do cargo, conforme disposto no Anexo II desta Lei Complementar, devendo a lotação ser efetivada na Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá, nas áreas funcionais compatíveis com as suas atribuições.~~

Art. 6º O provimento das vagas do cargo de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal será efetuado por concurso público de provas ou provas e títulos, com nomeação inicial dos servidores aprovados na Classe A e no Nível de Referência I do cargo, em consonância com o que dispõe o art. 10, § 1º e § 2º e art. 12 desta Lei Complementar, conforme previsto no seu Anexo II, devendo a lotação ser efetivada na Secretaria de Fazenda do Município de Cuiabá, nas áreas funcionais compatíveis com suas atribuições. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 1º Poderão concorrer no concurso os candidatos com formação escolar regular em nível de grau superior, inscritos em seus respectivos conselhos profissionais, portadores de diploma devidamente registrado no Ministério da Educação.

~~**§ 2º** Deve compor a comissão do concurso, representante da Entidade Sindical da Carreira de Inspetor de Tributos.~~

~~**§ 3º** Os servidores que ingressarem na Carreira de Inspetor de Tributos Nível I somente serão estabilizados no cargo após estágio probatório de 03 (três) anos e aprovação no~~



~~processo de avaliação de desempenho, conforme preceitua o Artigo 20 desta Lei Complementar.~~

§ 2º Deverá compor a Comissão do Concurso, representante da Entidade Sindical da Carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção). *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 3º Os servidores que ingressarem na Carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) somente serão estabilizados no cargo após estágio probatório de 03 (três) anos e aprovação no processo de avaliação de desempenho, conforme preceitua o Artigo 20 desta Lei Complementar. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~Art. 7º Os servidores que integram a carreira de Inspetor de Tributos deverão cumprir o regime de trabalho com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais.~~

~~**Parágrafo único.** No processo de gestão e monitoramento da carga horária, devem ser consideradas as especificidades das atribuições dos cargos, em especial, com relação ao processo de fiscalização, cuja regulamentação será objeto de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.~~

Art. 7º Os servidores que integram a carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) deverão cumprir o regime de trabalho com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

Parágrafo único. No processo de gestão e monitoramento da produtividade fiscal, devem ser consideradas as especificidades das atribuições dos cargos, em especial com relação ao processo de fiscalização e avaliação de desempenho, cuja regulamentação será objeto de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, ficando dispensados do registro de ponto o Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e o Inspetor de Tributos Nível II (em extinção). *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



CAPÍTULO II DAS ATRIBUIÇÕES DOS CARGOS

~~**Art. 8º** Considera-se como atribuição básica dos cargos que integram a Carreira de Inspetor de Tributos o planejamento, coordenação, execução e avaliação das ações inerentes aos processos de tributação, fiscalização e arrecadação dos tributos e outras receitas públicas do Município de Cuiabá, em consonância com as atribuições específicas dos cargos estabelecidas nesta Lei Complementar.~~

Art. 8º Considera-se atribuição básica dos cargos que integram a Carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) o planejamento, coordenação, execução e avaliação das ações inerentes aos processos de tributação, fiscalização e arrecadação dos tributos e outras receitas públicas do Município de Cuiabá, em consonância com as atribuições específicas dos cargos estabelecidas nesta Lei Complementar. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

Art. 9º As atribuições específicas dos cargos mencionados no artigo anterior são as seguintes:

~~I – inspetor de Tributos Nível I:~~

I – Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

- a) fiscalizar o Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana;
- b) fiscalizar o Imposto sobre Transmissão *Inter Vivos*, a qualquer título, por ato oneroso, de bens imóveis, por natureza ou acessão física, e de direitos reais sobre imóveis, exceto os de garantia, bem como cessão de direitos à sua aquisição;
- c) fiscalizar o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza;
- d) fiscalizar as Taxas decorrentes das atividades do Poder de Polícia do Município;
- e) fiscalizar as Taxas decorrentes dos Serviços Públicos Municipais, específicos e divisíveis;
- f) fiscalizar a Contribuição de Melhoria, decorrente de obras públicas;
- g) fiscalizar transferências provenientes da participação do Município na arrecadação dos tributos da União e do Estado de Mato Grosso;



- h) efetuar levantamento de Laudêmio junto aos Cartórios de Registro de Imóveis e fiscalizar seu adequado recolhimento;
- i) realizar outras atividades afins e complementares.

II- inspetor de Tributos Nível II

- a) fiscalizar o Imposto sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana;
- b) fiscalizar o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza, exceto:
 - empresas constituídas juridicamente como Sociedade Anônima;
 - empresas de transporte urbano;
 - empresas de consórcio e instituições financeiras;
- c) verificar o ISSQN de Profissionais Autônomos;
- d) exercer plantão fiscal internamente, em shows e programações extraordinárias;
- e) fiscalizar as Taxas decorrentes das atividades do Poder de Polícia do Município;
- f) fiscalizar as Taxas decorrentes dos Serviços Públicos Municipais, específicos e divisíveis;
- g) fiscalizar a cobrança de *couvert* artístico;
- h) realizar atividades afins e complementares.

~~**Parágrafo único.** Consideram-se também como atribuições dos cargos que integram a carreira de Inspetor de Tributos as decorrentes do exercício de cargos comissionados e de funções gratificadas, constantes da respectiva estrutura organizacional da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá.~~

§ 1º Consideram-se também atribuições dos cargos que integram a carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e de Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) as decorrentes do exercício de cargos comissionados e de funções gratificadas constantes da respectiva estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Fazenda. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 2º (VETADO)



CAPÍTULO III

DA SÉRIE DE CLASSES E NÍVEIS DE REFERÊNCIA DOS CARGOS

~~Art. 10~~ O cargo de Inspetor de Tributos Nível I é estruturado na horizontal em 4 (quatro) classes, identificadas por letras maiúsculas e, na vertical, em 09 (nove) níveis de referência cada uma, identificados por algarismos arábicos, conforme disposto no anexo II desta Lei Complementar.

~~§ 1º~~ Na horizontal, os requisitos de promoção serão de acordo com a habilitação na formação escolar regular e cursos profissionalizantes, compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional, requerido para o exercício das atribuições do cargo, obedecendo obrigatoriamente ao interstício de 05 (cinco) anos para movimentação seqüencial de uma classe para outra.

Art. 10. O cargo de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal é estruturado horizontalmente em 4 (quatro) classes, identificadas por letras maiúsculas, e, verticalmente, em 9 (nove) níveis de referência identificados por algarismos arábicos, conforme disposto no anexo II desta Lei Complementar. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 1º Horizontalmente, os requisitos de promoção serão de acordo com a habilitação na formação escolar regular e cursos de capacitação, compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional requeridos pelas atribuições do cargo. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

I - A comprovação de conclusão de cursos de capacitação, pós-graduação, mestrado e doutorado apresentadas terão efeito imediato, para fins de promoção na carreira, conforme requisitos do § 2º, observado o interstício obrigatório mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de permanência em cada classe para promoção às classes posteriores; *(Acréscitado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



~~§ 2º Para aplicação do disposto no parágrafo anterior, deverão ser obedecidos os seguintes requisitos:~~

- ~~I — classe A — Habilitação em nível de grau superior;~~
- ~~II — classe B — O requisito da classe anterior, mais 300 (trezentas) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~
- ~~III — classe C — Os requisitos da classe anterior, mais pós-graduação em nível de especialização *lato sensu*, mais 200 (duzentas) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~
- ~~IV — classe D — Os requisitos da classe anterior, mais pós-graduação em nível de especialização *lato sensu* ou mestrado *stricto sensu*.~~

§ 2º Para aplicação do disposto no parágrafo anterior, deverão ser obedecidos os seguintes requisitos:

I - Classe A: diploma de conclusão de ensino superior em nível de graduação, reconhecido pelo Ministério da Educação; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II – Classe B: O requisito da classe anterior acrescido de uma pós-graduação em nível de especialização *lato sensu* ou 300 (trezentas) horas de cursos de capacitação fornecidos preferencialmente pela Administração Pública ou por entidade privada, desde que o curso ou a pós-graduação sejam compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional do cargo; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

III - Classe C: Os requisitos da classe anterior acrescidos de pós-graduação em nível de especialização *lato sensu* ou 300 (trezentas) horas de cursos de capacitação fornecidos preferencialmente pela Administração Pública ou por entidade privada, desde que o curso ou a pós-graduação sejam compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional do cargo. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

IV - Classe D: Os requisitos da classe anterior acrescidos de pós-graduação em nível de especialização *lato sensu* ou 300 (trezentas) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública ou por entidade privada, desde que o curso ou a pós-graduação sejam compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional do cargo. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



§ 3º Os títulos descritos nas alíneas do parágrafo anterior, já apresentados para os fins de promoção na carreira, não poderão ser reutilizados. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 4º Os títulos a que se referem os incisos do § 2º artigo não estarão limitados ao interregno temporal de cada classe, porém, só serão aproveitados uma única vez para fins de promoção prevista nesta lei. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 5º Os servidores que ingressarem na carreira somente poderão progredir após cumprirem o período de estágio probatório e serem estabilizados no cargo por ato do Chefe do Poder Executivo da Administração Pública do Município de Cuiabá. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 6º Para o disposto no parágrafo §1º deste artigo, serão aproveitados o tempo de efetivo exercício e as avaliações de desempenho realizadas durante o período de estágio probatório para fins da promoção horizontal prevista nesta lei. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

Art. 11 O cargo de Inspetor de Tributos Nível II é estruturado na horizontal em 4 (quatro) classes, identificadas por letras maiúsculas, e, na vertical, em 09 (nove) níveis de referência cada uma, identificados por algarismos arábicos, conforme disposto no anexo III desta Lei Complementar.

~~§ 1º Na horizontal, os requisitos de promoção serão de acordo com a habilitação na formação escolar regular e cursos profissionalizantes, compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional, requeridos para o exercício das atribuições do cargo, obedecendo obrigatoriamente ao interstício de 05 (cinco) anos para movimentação sequencial de uma classe para outra.~~

§ 1º Horizontalmente, os requisitos de promoção serão de acordo com a habilitação na formação escolar regular e cursos de capacitação, compatíveis com o perfil de competência profissional e ocupacional requeridos pelas atribuições do cargo. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



I - A comprovação de conclusão de cursos de capacitação, pós-graduação, mestrado e doutorado apresentadas terão efeito imediato, para fins de promoção na carreira, conforme requisitos do § 2º, observado o interstício obrigatório mínimo de 24 (vinte e quatro) meses de permanência em cada classe para promoção às classes posteriores; *(Acréscitado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~§ 2º Para aplicação do disposto no parágrafo anterior, deverão ser obedecidos os seguintes requisitos:~~

- ~~**I** — classe A — Habilitação em grau de nível médio de ensino;~~
- ~~**II** — classe B — O requisito da classe anterior, mais 300 (trezentas) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~
- ~~**III** — classe C — Os requisitos da classe anterior, mais habilitação em nível de grau superior, mais 200 (duzentas) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~
- ~~**IV** — classe D — Os requisitos da classe anterior, mais pós-graduação em nível de especialização *lato sensu*.~~

§ 2º Para aplicação do disposto no parágrafo anterior, deverão ser obedecidos os seguintes requisitos:

I - Classe A: diploma de conclusão de ensino médio, reconhecido pelo Ministério da Educação; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II - Classe B: O requisito da classe anterior acrescido de 300 (trezentas) horas de cursos profissionalizantes preferencialmente fornecidos pela Administração Pública ou por entidade privada, desde que o curso seja compatível com o perfil de competência profissional e ocupacional do cargo; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

III - Classe C: Os requisitos da classe anterior acrescido de habilitação em grau superior e 300 (trezentas) horas de cursos profissionalizantes preferencialmente fornecidos pela Administração Pública ou por entidade privada, desde que o curso seja compatível com o perfil de competência profissional e ocupacional do cargo; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



IV - Classe D: Os requisitos da classe anterior acrescidos de pós-graduação em nível de especialização lato sensu pela Administração Pública ou por entidade privada, desde que o curso seja compatível com o perfil de competência profissional e ocupacional do cargo. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 3º Os títulos descritos nas alíneas do parágrafo anterior, já apresentados para os fins de promoção na carreira, não poderão ser reutilizados. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 4º Os títulos a que se referem os incisos do § 2º artigo não estarão limitados ao interregno temporal de cada classe, porém, só serão aproveitados uma única vez para fins de promoção prevista nesta lei. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 5º Os servidores que ingressarem na carreira somente poderão progredir após cumprirem o período de estágio probatório e serem estabilizados no cargo por ato do Chefe do Poder Executivo da Administração Pública do Município de Cuiabá. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 6º Para o disposto no parágrafo §1º deste artigo, serão aproveitados o tempo de efetivo exercício e as avaliações de desempenho realizadas durante o período de estágio probatório para fins da promoção horizontal prevista nesta lei. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~**Art. 12** Na vertical, para os cargos que integram a Carreira de Inspetor de Tributos, o requisito de progressão será por tempo de serviço e avaliação de desempenho profissional, considerando o disposto no Capítulo III do Título III desta Lei Complementar, observando o interstício de 04 (quatro) anos, em efetivo exercício nas atribuições dos respectivos cargos, para movimentação sequencial de um nível de referência para outro.~~

Art. 12. Verticalmente, para os cargos que integram a carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção), o requisito de progressão será por tempo de serviço e avaliação de desempenho profissional, considerando o disposto no Capítulo III do Título III desta Lei Complementar, observando o interstício de 24 (vinte e quatro) meses em efetivo exercício nas atribuições dos respectivos



cargos para movimentação sequencial de um nível de referência para outro. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 1º Os servidores que ingressarem na carreira, somente poderão progredir após cumprirem o período de estágio probatório e serem estabilizados no cargo por ato do Chefe do Poder Executivo da Administração Pública do Município de Cuiabá.

~~§ 2º Para o disposto no parágrafo anterior, será aproveitado o tempo de efetivo exercício e as avaliações de desempenho, para a primeira progressão funcional.~~

§ 2º Para o disposto no parágrafo anterior, serão aproveitados o tempo de efetivo exercício e as avaliações de desempenho observados durante o período de estágio probatório para a progressão vertical previstas nesta lei. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 3º O efetivo exercício de que trata o *caput* será suspenso quando o servidor for afastado por processo administrativo disciplinar, afastado para o usufruto de licença para tratamento de interesse particular, para o exercício de mandato eletivo ou outra situação que configure perda temporária de vínculo com as atribuições do cargo.

§ 4º O Sistema de Avaliação de Desempenho será implantado através de Decreto em até 30 (trinta) dias após a publicação desta Lei.

CAPÍTULO IV

DAS REGRAS DE TRANSIÇÃO E MOVIMENTAÇÃO PARA IMPLANTAÇÃO DO PCCS

~~Art. 13 Os servidores serão enquadrados e promovidos conforme as regras definidas neste artigo.~~

~~§ 1º As regras de promoção dos servidores que ocupam o cargo de Inspetor de Tributos Nível I obedecerão aos seguintes requisitos:~~

~~I — enquadramento inicial na Classe A;~~

~~II — promoção da Classe A para a Classe B, após 01 (um) ano ininterrupto de efetivo exercício nas atribuições previstas neste PCCS na Classe A, mais 180 (cento e oitenta) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~

~~III — promoção da Classe B para a Classe C, habilitação em uma pós-graduação no nível de especialização *lato sensu*, após 02 (dois) anos ininterruptos de efetivo~~



~~exercício nas atribuições previstas neste PCCS na Classe B, mais 180 (cento e oitenta) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~

~~IV— promoção da Classe C para a Classe D, habilitação em duas pós-graduações no nível de especialização *lato sensu* ou mestrado *stricto sensu*, mais 03 (três) anos ininterruptos de efetivo exercício nas atribuições previstas neste PCCS na Classe C.~~

~~§ 2º As regras de promoção dos servidores que ocupam o cargo de Inspetor de Tributos Nível II obedecerão aos seguintes requisitos:~~

~~I— enquadramento inicial na Classe A;~~

~~II— promoção da Classe A para a Classe B, após 01 (um) ano ininterrupto de efetivo exercício nas atribuições previstas neste PCCS na Classe A, mais 180 (cento e oitenta) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~

~~III— promoção da Classe B para a Classe C, habilitação em nível superior, mais 02 (dois) anos ininterruptos de efetivo exercício nas atribuições previstas neste PCCS na Classe B, mais 180 (cento e oitenta) horas de cursos profissionalizantes fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá;~~

~~IV— promoção da Classe C para a Classe D, habilitação em uma pós-graduação no nível de especialização *lato sensu*, mais 03 (três) anos ininterruptos de efetivo exercício nas atribuições previstas neste PCCS na Classe C.~~

~~Art. 14 Os servidores serão enquadrados nos níveis de referência previstos nos parágrafos 1º e 2º do artigo 13 e anexos II e III desta Lei Complementar, considerando a atual posição do servidor no padrão/letra que se encontra posicionado no anexo I da Lei 2.975, de 29 de maio de 1992, correspondendo ao estabelecido no anexo IV desta Lei Complementar.~~

~~§ 1º Os servidores poderão solicitar uma revisão no enquadramento inicial efetuado neste PCCS, depois de transcorridos o período de 02 (dois) anos do enquadramento inicial, para fins de progressão funcional.~~

~~§ 2º Para a progressão funcional prevista no parágrafo anterior, considerar-se-á o tempo de serviço aproveitado no *caput*, mais o tempo transcorrido do parágrafo anterior, desde que o servidor tenha estado em efetivo exercício das atribuições da Carreira de Inspetor de Tributos.~~

~~Art. 13 (Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)~~

~~Art. 14 (Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)~~



TÍTULO III DO DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 15 O desenvolvimento profissional na carreira deve ser orientado através de políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas para estruturação e manutenção contínua dos Sistemas de Carreira e Remuneração, Formação Continuada, Desempenho Profissional, Reconhecimento e Recompensa, Qualidade de Vida no Trabalho e outros que promovam a valorização profissional, o comprometimento com a qualidade e resultados e o alinhamento dos objetivos profissionais e organizacionais.

§ 1º Deverão ser observadas as seguintes diretrizes:

~~I- desenvolvimento Profissional alinhado ao Perfil de Competência requerido para o exercício das atividades nas unidades que integram a estrutura organizacional da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá, nos processos de gestão da receita e gasto público, tributação, fiscalização e arrecadação da receita pública, valorizando competências, desempenho e alcance de resultados;~~

I - desenvolvimento profissional alinhado ao perfil de competência requerido para o exercício das atividades nas unidades que integram a estrutura organizacional da Secretaria Municipal de Fazenda nos processos de gestão da receita, tributação, fiscalização e arrecadação da receita pública, valorizando competências, desempenho e alcance de resultados; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II- estrutura de Carreira que garanta a essencialidade do cargo, a contrapartida com o resultado organizacional, profissional e social, promovendo o desenvolvimento do potencial e valorizando o esforço individual e coletivo;

III- provimento de pessoal que recrute candidatos com competências alinhadas ao perfil de competência profissional estabelecido, mantenha o exercício das atividades compatíveis com as atribuições, evitando disfunções e potencializando a utilização da força de trabalho;

IV- provimento de cargos gerenciais nas unidades que atuam no planejamento, execução e monitoramento das atividades de tributação, fiscalização e arrecadação, por servidores da carreira, condizente com o perfil de competência requerido para o exercício de cargos nos níveis de gestão estratégica, tática e operacional;



V- remuneração compatível com a complexidade e responsabilidade das atribuições, com o nível de formação e competências do cargo, com o nível de produção e de agregação de resultados, retendo e valorizando o quadro de pessoal;

VI- capacitação focada em resultados, desenvolvendo e/ou mantendo competências exigidas pela carreira, potencializando desempenho ou auxiliando na solução de problemas e na implementação de projetos de melhorias, com oportunidades igualitárias de participação pelos servidores;

VII- desempenho profissional oportunizando o desenvolvimento de competências, em especial de padrões de comportamento, gerando comprometimento e responsabilidade, bem como justiça pela contribuição dos servidores com a organização e sociedade, evitando atos de paternalismo e protecionismo nas relações de trabalho;

VIII- sistemas de reconhecimento e recompensa que promovam: a autovalorização, a valorização nas relações entre os gestores e servidores, entre as equipes, a qualidade no ambiente de trabalho e recompense idéias produtivas e o alcance de resultados;

IX- implantação de Programa de Qualidade de Vida no Trabalho que possibilite adequação nas condições de trabalho, promova o relacionamento interpessoal, facilite a comunicação entre a administração e o servidor, alinhe os comportamentos aos valores institucionais da organização, criando um clima organizacional favorável à produção, resultados e satisfação dos servidores;

X- manutenção de mecanismos de valorização profissional e de formação de um perfil gerencial, que exerçam o papel de condutor de equipes ao desenvolvimento e resultados, com compromisso com os princípios da qualidade na gestão pública e no atendimento ao cidadão, com responsabilidade social.

§ 2º Compreendem-se como Perfil de Competência Profissional os conhecimentos, habilidades e atitudes requeridas do servidor para que possa atuar com efetividade no exercício das atribuições, agregando valor à carreira e aos objetivos pessoais e organizacionais, nos seguintes termos:

- I-** CONHECIMENTO – o que o servidor deve saber;
- II-** HABILIDADE – o que o servidor deve saber fazer;
- III-** ATITUDE – como o servidor deve se comportar ao fazer.

CAPÍTULO II DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Art. 16 Fica criado o Sistema de Formação Profissional da carreira instituída por este PCCS, composto pelos processos de Levantamento das Necessidades de Capacitação – LNC-, Plano de Formação Continuada – PFC- e Transferibilidade de Conhecimento – TC, devidamente integrado aos Sistemas previstos no *caput* do artigo 15 desta Lei Complementar, a ser regulamentado por Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal.



§ 1º O LNC é o método a ser utilizado no diagnóstico das necessidades de desenvolvimento de competências dos servidores que integram o quadro de pessoal da organização, considerando os atributos definidos pelo Perfil de Competência Profissional, bem como os resultados a serem agregados pela efetividade no exercício das atribuições dos cargos.

§ 2º O PFC é um instrumento de planejamento, organização, normatização, orientação e monitoramento dos resultados da implementação de todos os eventos de formação profissional da organização, compreendendo os investimentos em formação acadêmica e cursos de capacitação profissional, viabilizando o atendimento do diagnóstico citado no parágrafo anterior e os focos de abrangência estabelecidos no artigo 17 desta Lei Complementar.

§ 3º A TC compreende a gestão do conhecimento e do potencial profissional, visando à manutenção de ambiente de aprendizagem, produção de esforços pela prática da inteligência coletiva no exercício das atividades, bem como aplicação e documentação dos conhecimentos adquiridos pelos servidores, decorrentes da implementação do PFC.

Art. 17 O Sistema de Formação Profissional deverá permitir o desenvolvimento comportamental, profissional e a contribuição com os resultados, com base nos seguintes focos de abrangências:

I- contribuição com a visão estratégica do Órgão, compreendendo e exercendo sua função na Administração Pública Municipal, alinhada aos objetivos e valores estratégicos estabelecidos;

II- promoção do desenvolvimento do potencial do quadro de pessoal, com base no Perfil de Competência Profissional requerido para o desempenho das atribuições e para promoção na carreira, priorizando a manutenção das competências básicas do cargo, sem deixar de agregar competências adicionais que contribuam com as atividades e resultados organizacionais;

III- contribuição com o atingimento de metas e na implementação de medidas de melhoria nas rotinas da Administração da Receita Pública Municipal;

IV- motivação e comprometimento com a atuação efetiva na solução de problemas e na formação de cultura e ambiente de aprendizagem organizacional.

~~**Art. 18** A administração deverá estruturar anualmente o Levantamento das Necessidades de Capacitação, o Plano de Formação Continuada e Transferibilidade de Conhecimentos, contemplando os eventos que possibilitem o cumprimento dos focos de abrangência estabelecidos no artigo anterior, bem como a profissionalização requerida para a carreira de Inspetor de Tributos da Receita Municipal.~~



~~§ 1º Na impossibilidade da profissionalização ser fornecida na forma dos artigos 10, 11 e 13 desta Lei Complementar, deverão ser reconhecidos e homologados pela comissão de enquadramento da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá os cursos efetuados pelos servidores, observando a compatibilidade com as atribuições do cargo e áreas de formação definidas nesta Lei Complementar.~~

Art. 18. A Administração deverá realizar anualmente o levantamento das necessidades de capacitação de seus servidores, o Plano de Formação Continuada e Transferibilidade de Conhecimentos, contemplando os eventos que possibilitem o cumprimento dos focos de abrangência estabelecidos no artigo anterior, bem como a profissionalização requerida para a carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção). *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 1º Deverão ser reconhecidos e homologados pela comissão de enquadramento da Secretaria Municipal de Fazenda os cursos realizados pelos membros da Carreira Fiscal Tributária do Município de Cuiabá, observando a compatibilidade com as atribuições do cargo e áreas de formação definidas nesta Lei Complementar, exceto os fornecidos pela Administração Pública do Município de Cuiabá. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 2º A estrutura do Levantamento das Necessidades de Capacitação e do Plano de Formação Continuada a que se refere o *caput* deverá compreender principalmente as seguintes áreas de formação:

I- comportamental - voltado para o auto-desenvolvimento, desenvolvimento nas relações de trabalho e a promoção de comprometimento e responsabilização com a função pública, e alcance nos resultados institucionais, pautado na responsabilidade cidadã;

II- técnico-profissional - desenvolvendo competências para que o servidor possa exercer adequadamente as atribuições do cargo, atuar com qualidade nas atividades de competência da sua unidade de lotação, bem como no atendimento ao cliente;

III- gerencial - promovendo a formação de competências de liderança e o alinhamento do Perfil de Competência Gerencial, em todo o quadro de pessoal do Órgão, tornando o gestor um condutor de equipes ao desenvolvimento e resultados, um facilitador de aprendizagem, com postura de motivação e valorização dos trabalhos dos servidores;

IV- institucional - facilitando a integração dos servidores às atividades das unidades, em especial nos processos de provimento ou remoção/redistribuição no quadro de pessoal, desenvolvendo o conhecimento dos servidores quanto à contribuição dos trabalhos com a visão estratégica, objetivos e valores organizacionais e com a política de governo.



§ 3º O Plano de Formação Continuada deverá estar alinhado ao Sistema de Avaliação de Desempenho e com o Levantamento das Necessidades de Capacitação das unidades, com certificação de competências e contribuição com resultados, priorizando as competências técnicas dos cargos, justificando o investimento da administração.

~~Art. 19 São áreas de formação de interesse da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá, em nível de pós-graduação:~~

Art. 19. São áreas de interesse da Secretaria Municipal de Fazenda, para fins de pós-graduação: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

- I- direito;
- II- contabilidade;
- III- administração;
- IV- economia;
- V- finanças Públicas;
- VI- gestão Pública;
- VII- tecnologia da Informação.

§ 1º Os cursos deverão conter conteúdos programáticos compatíveis com as áreas de interesse e com o perfil de competência profissional da carreira, conforme especificado em Decreto do Chefe do Poder Executivo Municipal, contribuindo com a melhoria no exercício das atribuições e resultados organizacionais.

~~§ 2º Os temas e linhas de pesquisas científicas ou dos trabalhos acadêmicos a serem desenvolvidos nos cursos devem contribuir diretamente com soluções de problemas ou desenvolvimento e implementação de políticas e práticas inovadoras na Administração Fiscal do Município, cabendo aprovação prévia do Secretário de Finanças quando o investimento for efetuado pelo Município de Cuiabá.~~

§ 2º Os temas e linhas de pesquisas científicas ou dos trabalhos acadêmicos a serem desenvolvidos nos cursos devem contribuir diretamente com soluções de problemas ou desenvolvimento e implementação de políticas e práticas inovadoras na Administração Fiscal do Município, cabendo aprovação prévia do Secretário Municipal de Fazenda quando o investimento for efetuado pelo Município de Cuiabá. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

CAPÍTULO III



DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

~~Art. 20~~ O Sistema de Avaliação de Desempenho, instrumento a ser institucionalizado e utilizado na progressão dos servidores na carreira, deverá valorizar o comprometimento e responsabilidade com o exercício das atribuições, com os objetivos organizacionais, com o alcance de resultados e com a qualidade no ambiente de trabalho, regulamentado em instrumento próprio, com base nas seguintes dimensões de avaliação:

~~I — COMPORTAMENTAL~~ — comprometimento e responsabilidade com o trabalho em equipe e alcance de resultados, em consonância com os valores de conduta estabelecidos pela Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá ou atitudes especificadas no Perfil de Competência Profissional, considerando principalmente os fatores:

- ~~a) trabalho em equipe;~~
- ~~b) comprometimento com resultados;~~
- ~~c) relacionamento interpessoal;~~
- ~~d) ética profissional.~~

~~II — TÉCNICA-PROFISSIONAL~~ — domínio das competências técnicas, legais e de práticas aplicáveis no exercício das atribuições, qualidade e resultado das atividades executadas e comprometimento com o desenvolvimento pessoal, profissional e com o atendimento ao cliente, considerando principalmente os fatores:

- ~~a) conhecimento, habilidades e práticas aplicáveis às atividades;~~
- ~~b) qualidade e resultado das atividades e postura profissional na relação de trabalho;~~
- ~~c) comprometimento com o desenvolvimento organizacional, profissional e pessoal;~~

Art. 20. O Sistema de Avaliação de Desempenho, instrumento a ser institucionalizado e utilizado na progressão dos servidores na carreira, conforme o art. 24 desta Lei, e na apuração da Produtividade Fiscal, conforme art. 30 desta Lei, deve mensurar o comprometimento, a qualidade e responsabilidade com o exercício das atribuições, objetivos organizacionais e também com o alcance de resultados e/ou objetivos estabelecidos no planejamento estratégico da Secretaria Municipal de Fazenda, devendo ser regulamentado por Instrução Normativa devidamente aprovada por Decreto do Chefe do Executivo Municipal, com base nas seguintes dimensões de avaliação: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

I – COMPETÊNCIA COMPORTAMENTAL – Conjunto de comportamentos estabelecidos pela Secretaria Municipal de Fazenda e dispostos em Decreto, que especificará as condutas desejadas e necessárias para o exercício da atividade profissional, devendo ser consideradas, entre outras, principalmente as seguintes competências comportamentais,



denominadas Competências Essenciais: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

a) Comprometimento; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

b) Foco em resultados; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

c) Foco no contribuinte; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

d) Comportamento ético. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II – COMPETÊNCIA TÉCNICA – Conjunto de conhecimentos e habilidades técnicas que o servidor deverá dominar para o exercício de suas atribuições profissionais e que impactam na qualidade e resultados a serem alcançados, deverão ser consideradas, entre outras, competências técnicas relacionadas a: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

a) Domínio de conhecimento das Leis, Decretos, Regulamentos ou outras normas das esferas municipal, estadual ou federal; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

b) Domínio de processos e/ou macroprocessos da Gestão Pública Municipal que impactam na Gestão Fazendária; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

c) Domínio e utilização de conhecimentos específicos de gestão, administração e técnicas específicas da área de atuação, entre outros; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

d) domínio e utilização de conhecimento e recursos em tecnologia da informação;

~~e) atendimento ao cliente e responsabilidade pública/cidadã.~~

e) Domínio e conhecimentos referentes à estrutura institucional, tais como regimento, organograma e funcionamento da estrutura municipal, entre outros; *(Nova redação*



dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

f) Domínio e utilização de competências não cognitivas, tais como capacidade de articulação, persuasão, exposição oral, leitura de cenários, capacidade de análise, capacidade de síntese, concentração, habilidade com números e raciocínio lógico, entre outras. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~III — MELHORIA NO DESEMPENHO — comprometimento do servidor, durante o exercício seguinte ao da avaliação, com a melhoria no desempenho profissional, com base na evolução dos comportamentos avaliados como insuficientes ou acordados como prioritários num plano.~~

III - RESULTADOS: dimensão que tem como objetivo mensurar a consecução das metas e objetivos organizacionais, bem como a evolução ou manutenção de indicadores de desempenho organizacional determinados no planejamento estratégico e da apuração da qualidade da execução das Ordens de Fiscalização realizadas pelos Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos Nível II (em extinção). *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

IV - RESPONSABILIDADE: dimensão que tem como objetivo mensurar a qualidade da execução das atribuições conferidas ao servidor que deverão estar dispostas no instrumento de Descrição de Função. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~§ 1º Para os servidores da carreira ocupantes de cargos em comissão, além das dimensões previstas nos incisos I e II deste artigo, deverá ser incluída uma terceira, a dimensão gerencial que, avaliará, principalmente, os comportamentos referentes aos fatores:~~

- ~~I — liderança e comunicação;~~
- ~~II — condutor de equipes ao desenvolvimento e resultados;~~

§ 1º Para os servidores da carreira ocupantes de cargos em comissão, além das Competências Comportamentais previstas nas alíneas “a”, “b”, “c” e “d”, do inciso I deste artigo, deverão ser avaliados os comportamentos referentes às seguintes competências: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



I – liderança; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II – comunicação; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

III- planejamento e organização;

IV- tomada de decisão;

V- empreendedorismo e visão sistêmica.

~~§ 2º Com relação às dimensões mencionadas neste artigo, deverão ser definidos, para cada fator de avaliação quais os comportamentos serão considerados como parâmetros na avaliação, podendo ser inseridos ou adequados tais fatores, através de ato do Chefe do Poder Executivo Municipal, conforme processo evolutivo da carreira e da estrutura organizacional.~~

§ 2º As dimensões mencionadas neste artigo, seus conteúdos, escala de proficiência e critérios de apuração deverão constar em Instrução Normativa devidamente aprovada pelo Prefeito Municipal por Decreto devendo conter, entre outros procedimentos de aplicação do instrumento, as seguintes questões: *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

I - os comportamentos a serem avaliados em cada uma das Competências Comportamentais, bem como o peso de cada comportamento; *(Acréscido pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

II - escalas, pesos e critérios de composição da nota final do desempenho do servidor, denominado Coeficiente de Desempenho do Servidor, o CDS; *(Acréscido pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

III - especificação dos critérios para escolha dos avaliadores do servidor; *(Acréscido pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



IV - especificação dos formulários da avaliação; *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

V - os indicadores de produtividade que irão compor a dimensão resultados; *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

VI - os critérios, a escala e formulário de apuração da qualidade da execução das Ordens de Fiscalização; *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

VII - periodicidade Ordinária e Extraordinária das avaliações e regulamentação dos Instrumentos dos Recursos da Avaliação dos servidores que eventualmente não concordarem com sua nota final de desempenho; *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

VIII - o Coeficiente de Desempenho do Servidor - CDS mínimo necessário para aprovar os servidores ao término do período do estágio probatório; *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

IX - tabela de equivalência entre o resultado apurado na avaliação de desempenho e a quantidade de cotas para a remuneração da Produtividade Fiscal disposta no art. 30 desta Lei Complementar. *(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

~~§ 3º Poderão ser atribuídos pesos distintos aos fatores de avaliação, considerando diagnósticos de competências a serem priorizadas no exercício e conforme definidos pela administração.~~

§ 3º A Instrução Normativa não poderá alterar os critérios estabelecidos na avaliação durante o exercício vigente, podendo estabelecer alterações somente para o exercício seguinte à sua publicação em no mínimo 60 (sessenta) dias antes do término do exercício do ano fiscal. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 4º Com o objetivo de ter um processo de avaliação justo e transparente, a Instrução Normativa deverá ter seu conteúdo aprovado por unanimidade por todos os integrantes da Comissão de Avaliação de Desempenho, disposta no art. 22 desta Lei Complementar, e, em caso de eventual discordância de um ou mais membros da comissão, prevalecerá o disposto na última Instrução Normativa aprovada. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*



~~**Art. 21** Não serão submetidos à avaliação os servidores que não se encontram exercendo ou tenham se afastado de suas atribuições na Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá.~~

Art. 21. Serão submetidos à avaliação de desempenho e comporão o processo de Levantamento das Necessidades de Capacitação os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos Nível II (em extinção), inclusive os que estiverem exercendo cargos em comissão, sendo a exceção apenas para os servidores que por qualquer motivo não se encontrarem exercendo suas atribuições na Secretaria Municipal de Fazenda ou que estejam exercendo exclusivamente o mandato de Presidente da Entidade Sindical. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

Parágrafo único. Considera-se como afastado, o servidor que não esteja no exercício das suas atribuições por, pelo menos, 06 (seis) dos 12 (doze) meses anteriores à avaliação de desempenho.

~~**Art. 22** O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá ser implementado por uma Comissão Central de Avaliação e por um Comitê Setorial de Avaliação, constituídos por ato do Secretário Municipal de Finanças.~~

~~**Art. 22** O sistema de avaliação de desempenho deverá ser implementado por meio de instrumento de avaliação da produtividade, por uma Comissão Central de Avaliação e por um Comitê Setorial de Avaliação, constituído por ato do Secretário Municipal de Fazenda. *(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*~~

~~§ 1º A Comissão Central de Avaliação será coordenada pela área de gestão de recursos humanos, com as seguintes competências:~~

~~I — atualização e validação junto à administração, antes de iniciado o processo de avaliação, das dimensões, fatores e comportamentos a serem avaliados;~~

Art. 22. O modelo e o Sistema de Avaliação de Desempenho deverão ser implementados por uma Comissão de Avaliação constituída por ato do Secretário Municipal da Fazenda, composta ao menos por um representante da área de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal da Fazenda e um representante da entidade sindical da Carreira. *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 1º A Comissão de Avaliação será coordenada pela área de Gestão de Recursos Humanos da Secretaria Municipal da Fazenda e terá as seguintes competências:



(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

I - atualização e validação, junto à Administração, da Instrução Normativa especificada no art. 20 desta Lei Complementar, com os critérios do instrumento de avaliação;
(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

II- manutenção da legislação que regula e disciplina a implementação da avaliação de desempenho;

III- sensibilizar, orientar e capacitar os agentes envolvidos com a avaliação;

IV- realizar o planejamento, organização e suporte tecnológico/logístico na implementação da avaliação;

~~**V** - facilitar e prestar o suporte na constituição dos Comitês Setoriais de Avaliação;~~

V – *(Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

VI- monitorar a implementação da avaliação, coletar e compilar resultados, disponibilizar ao avaliado e a chefia imediata os resultados da avaliação;

VII- orientar a elaboração do plano previsto no inciso III do artigo 20 desta Lei Complementar, na fase de negociação entre o servidor e chefia imediata;

~~**VIII** - recepcionar recursos e homologar parecer do Comitê Setorial de Avaliação;~~

VIII - recepcionar recursos e homologar; *(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

IX- realizar outras atividades correlatas.

~~§ 2º O Comitê Setorial de Avaliação será composto, no mínimo, pela chefia imediata do servidor, por 02 (dois) servidores da carreira e que tenham relações de trabalho com o avaliado durante o período de avaliação e por 01 (um) subordinado, caso seja detentor de cargo em comissão.~~

§ 2º *(Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

§ 3º O Comitê Setorial de Avaliação terá as seguintes competências:

~~**I** - aplicar o instrumento de avaliação de desempenho;~~



~~II — atuar no suporte à Comissão Central de Avaliação na implementação da avaliação, em especial no cumprimento dos cronogramas estabelecidos;~~

~~III — manifestar quando impetrados recursos ou solicitadas informações adicionais pelo avaliado, desde que encaminhado pela Comissão Central de Avaliação;~~

~~IV — realizar outras atividades correlatas.~~

§ 3º (Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

Art. 23 O Sistema de Avaliação de Desempenho deverá ser implementado anualmente.

~~**Parágrafo único.** Os servidores que ingressarem na carreira, durante o estágio probatório, serão avaliados conforme dispuser regra específica.~~

Parágrafo único. Os servidores que ingressarem na carreira serão avaliados durante o estágio probatório pelos mesmos critérios de Avaliação de Desempenho, sendo considerados aptos ao serviço público de acordo com o resultado mínimo da avaliação disposto no art. 24 desta Lei Complementar. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

~~**Art. 24** Para fins de progressão na carreira, deverá ser considerado habilitado o servidor que alcançar avaliação satisfatória, no período de interstício, correspondendo à média igual ou superior a 70 % (setenta por cento).~~

Art. 24. Para fins de progressão na carreira, deverá ser considerado habilitado o servidor que alcançar avaliação satisfatória, no período de interstício, correspondendo a média igual ou superior a 70 % (setenta por cento), apurada pelo Coeficiente de Desempenho do Servidor, o CDS, de acordo com o disposto no inciso VIII do § 2º do art. 20 desta Lei Complementar. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

~~**Parágrafo único.** Para os atuais servidores dos Cargos de Inspetor de Tributos Níveis I e II, que passarem a integrar o PCCS instituído por esta Lei Complementar, na primeira progressão após o enquadramento na carreira, a média prevista no *caput* será de 65% (sessenta e cinco por cento).~~



Parágrafo único. (Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

Art. 25 O fato da administração não implementar o Sistema de avaliação, ou implementar um Sistema que contrarie as diretrizes estabelecidas por esta Lei Complementar não poderá ser utilizado para retardar ou deixar de efetivar a progressão do servidor na carreira.

TÍTULO IV DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

~~**Art. 26** O Sistema de Remuneração dos servidores que integram os cargos da carreira de Inspetor de Tributos estrutura-se através de uma parte fixa, denominada de vencimento base e outra variável.~~

Art. 26. O Sistema de Remuneração dos servidores que integram os cargos da carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) estrutura-se através de uma parte fixa, denominada de vencimento base, e outra variável. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 1º O vencimento base de cada cargo será o correspondente aos valores constantes nas tabelas salariais dos anexos II e III desta Lei Complementar, fixados a partir do enquadramento e movimentação do servidor na carreira, cujos valores crescentes na horizontal e vertical, valorizam o desenvolvimento de competências, a experiência e o desempenho profissional no exercício das atribuições.

~~§ 2º Aos atuais servidores que integram a carreira de Inspetor de Tributos Níveis I e II, ficam garantidas todas as vantagens pessoais adquiridas em leis específicas, por decisões administrativas ou judiciais transitadas em julgados.~~

§ 2º Aos atuais servidores que integram a carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção), ficam garantidas todas as vantagens pessoais adquiridas em leis específicas e por decisões administrativas ou judiciais



transitadas em julgado. (Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

~~§ 3º A Administração Pública do Município de Cuiabá poderá rever, no mês de julho de cada exercício, os vencimentos base fixados nas tabelas dos anexos II e III desta Lei Complementar.~~

~~§ 3º Em atendimento ao disposto no inciso X, do art. 37, da Constituição Federal, o vencimento base constante dos anexos II e III e a Produtividade Fiscal e Excepcional por Esforço Coletivo previstas nos incisos I e II do art. 29, desta Lei Complementar, serão revistos anualmente sempre no mês de julho, data base da carreira dos Inspetores de Tributos I e II. (Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)~~

§ 3º Em atendimento ao disposto no inciso X, do artigo 37, da Constituição Federal de 1988, o vencimento base constantes dos anexos II e III e a Produtividade Fiscal e Excepcional por Esforço Coletivo previstas nos incisos I e II do art. 29 desta Lei Complementar, serão revistos anualmente sempre no mês de Julho, data base da Carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetores de Tributos II. (Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)

CAPÍTULO II DA ESTRUTURA DE REMUNERAÇÃO

~~Art. 27 A remuneração dos servidores que integram a carreira de Inspetor de Tributos Nível I é constituída das seguintes verbas:~~

~~Art. 27 A remuneração dos servidores que integram a carreira de Inspetor de Tributos Nível I e II é constituída das seguintes verbas: (NR) (Nova redação dada pela lei complementar nº 0140 de 31 de março de 2006, Publicada na Gazeta Municipal nº 784 de 31 de março de 2006).~~

~~**Parágrafo único.** As espécies remuneratórias previstas nos incisos I e II deste art., em obediência ao caráter contributivo, incorporarão aos proventos de aposentadoria, inclusive por inabilidade e pensão por morte, na forma prevista nos §§ 1º e 2º, do art. 29 desta Lei Complementar, respeitando-se o tempo de contribuição.” (Acréscitado pela Lei~~



Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)

Art. 27. A remuneração dos servidores que integram a carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) é constituída das seguintes verbas: **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

Parágrafo único. As espécies remuneratórias previstas nos incisos I e II deste artigo, em obediência ao caráter contributivo, incorporarão aos proventos de aposentadoria, inclusive por invalidez e pensão por morte, na forma prevista nos incisos I e II, do art. 29 desta Lei Complementar, respeitando-se o tempo de contribuição. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

I- vencimento base, correspondendo a parte fixa, cujo valor é definido para cada classe e nível de referência dos respectivos cargos, conforme tabelas constantes nos anexos II e III desta Lei Complementar;

II- gratificação por Produção e Arrecadação Fiscal, correspondendo à parte variável.

Art. 28 Gratificação por Produção e Arrecadação Fiscal é composta pelas verbas:

I- produtividade Fiscal;

II- excepcional por Esforço Coletivo.

Art. 29 A Gratificação por Produção e Arrecadação Fiscal será aferida sob forma de cotas de produção, atribuídas com base nos seguintes limites:

~~**I** — produtividade Fiscal — até 2.100 (duas mil e cem) cotas de produção para o Inspetor de Tributos Nível I e 1.570 (mil e quinhentos e setenta) cotas de produção para o Inspetor de Tributos Nível II;~~

~~**I** — produtividade Fiscal — até 2.100 (duas mil e cem) cotas de produção para os Inspetores de Tributos I e II; **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)**~~

~~**I** — produtividade fiscal — até 2.100 (duas mil e cem) cotas de produção para os Auditores Fiscais Tributário da Receita Municipal e Inspetores de Tributos II; **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)**~~

~~**II** — excepcional por Esforço Coletivo — até 850 (oitocentas e cinquenta) cotas de produção.~~



I – Produtividade Fiscal – até 2.520 (duas mil quinhentas e vinte) cotas de produção para os Auditores Fiscais Tributário da Receita Municipal e Inspetores de Tributos Nível II (em extinção). (Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

II – Excepcional por Esforço Coletivo – até 1.020 (mil e vinte) cotas de produção para os Auditores Fiscais Tributário da Receita Municipal e Inspetores de Tributos Nível II (em extinção). (Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

§ 1º As cotas de produção da Produtividade Fiscal serão aferidas mensalmente, para posterior cálculo da média de cotas de cada trimestre no exercício e pagamento nos meses que compõe o segundo trimestre subsequente ao da apuração da média.

§ 2º As cotas de produção do Excepcional por Esforço Coletivo serão aferidas trimestralmente para pagamento nos meses que compõem o segundo trimestre subsequente, conforme metodologia de cálculo definida no Artigo 31 desta Lei Complementar.

§ 3º Para fins de aferição e pagamento das cotas de produção deverão ser consideradas as seguintes composições dos trimestres no exercício:

- I- 1º Trimestre – Janeiro, Fevereiro e Março;
- II- 2º Trimestre – Abril, Maio e Junho;
- III- 3º Trimestre – Julho, Agosto e Setembro;
- IV- 4º Trimestre – Outubro, Novembro e Dezembro.

~~§ 4º O valor de cada cota de produção é de R\$ 2,00 (dois reais).~~

§ 4º O valor de cada cota de produção será de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), a partir de junho de 2011 e será reajustada anualmente a partir de julho de 2012, nos termos dos §§ 3º e 4º do art. 29 desta Lei Complementar. *(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*

~~§ 5º O valor da cota de produção de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos) será efetivado como base de cálculo da verba do esforço coletivo e da produtividade fiscal dos cargos de Inspetores de Tributos, a partir da regulamentação do Instrumento de Avaliação de Desempenho. *(Acréscimada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*~~



§ 5º O valor de cada cota de produção será de R\$ 2,50 (dois reais e cinquenta centavos), será efetivado como base de cálculo da verba do esforço coletivo e da Produtividade Fiscal dos Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos II, a partir da regulamentação do Instrumento de Avaliação de Desempenho.” *(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)*

~~Art. 30 A Produtividade Fiscal será aferida com base nas atribuições no exercício das atividades pertinentes aos processos de tributação, fiscalização, arrecadação e suporte técnico tributário, bem como no resultado das ações fiscais executadas, provenientes da intervenção fiscal na realização e/ou recuperação da receita pública municipal.~~

Art. 30. A Produtividade Fiscal será aferida considerando-se as dimensões e critérios estabelecidos no art. 20 desta Lei Complementar, sendo que a dimensão “RESULTADOS” deverá ser composta pelo exercício das atividades pertinentes aos processos de tributação, fiscalização, arrecadação e suporte técnico-tributário e pelo resultado das ações fiscais executadas (proveniente da intervenção fiscal na realização e/ou recuperação da receita pública municipal), bem como da evolução ou manutenção de indicadores individuais ou coletivos de desempenho organizacional determinados no planejamento estratégico e que sejam inerentes às atividades fim ou meio de atuação do Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal ou Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) e da apuração da qualidade da execução das Ordens de Fiscalização por eles realizadas, devendo estes indicadores e critérios estarem estabelecidos em Instrução Normativa, devidamente aprovada pelo Prefeito Municipal por Decreto, conforme § 2º do art. 20 desta Lei Complementar. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 1º Deverão ser consideradas ações fiscais as decorrentes da investigação fiscal, levantamentos específicos ou em profundidade, bem como as demais ações voltadas para comprovação da infração ou ilícito fiscal, mesmo que não resulte em lançamentos ou cobranças de ofício.

§ 2º As atividades mensais realizadas pelos integrantes da carreira deverão ser apresentadas na forma de relatório fiscal, até o décimo dia do mês subsequente, que será utilizado no Sistema de Aferição da Produtividade Fiscal e na comprovação do cumprimento da carga horária prevista para o regime de trabalho.

~~§ 3º Deverão ser regulamentadas, através de Decreto, as regras de corte de cotas de produção pela incorreção ou falta de qualidade no exercício das atividades e pela inidoneidade ou falsidade de dados ou informações apresentadas nos relatórios fiscais,~~



~~documentos ou demais elementos que venham proporcionar vantagens ao autor do procedimento, podendo acarretar responsabilidade funcional, com as sanções administrativas cabíveis, independente do desconto das cotas auferidas, sem prejuízo de outras sanções civis e/ou criminais.~~

§ 3º Deverão ser regulamentadas, através de Instrução Normativa aprovada por Decreto, as regras de corte de cotas de produção pela incorreção ou falta de qualidade no exercício das atividades e pela inidoneidade ou falsidade de dados ou informações apresentadas nos relatórios fiscais, documentos ou demais elementos que proporcionar vantagens ao autor do procedimento, podendo acarretar responsabilidade funcional, com as sanções administrativas cabíveis, independentemente do desconto das cotas auferidas e sem prejuízo de outras sanções civis e/ou criminais, cuja apuração deverá correr através de Processo Administrativo Disciplinar. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 4º As cotas de produção de Produtividade Fiscal auferidas mensalmente, cuja quantidade ultrapassar ao limite estabelecido no inciso I do Artigo 29 desta Lei Complementar, somente serão utilizadas para complementar as cotas de produção dos meses onde o limite não foi atingido, durante o trimestre de apuração da média de que trata o § 1º do Artigo 29 desta Lei Complementar.

§ 5º As cotas de produção excedentes, de que trata o parágrafo anterior, não poderão gerar conta corrente para composição de saldos para aferição das médias dos trimestres seguintes, bem como direitos futuros para recebimento sob qualquer forma de crédito ou pagamento perante a Administração Pública Municipal.

Art. 31 O Excepcional por Esforço Coletivo será aferido e pago com base no atingimento de metas de manutenção ou incremento real da receita pública municipal, de acordo com o estabelecido através de Decreto expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

§ 1º As metas as serem atingidas no exercício seguinte serão fixadas no exercício anterior, com monitoramento trimestral dos resultados alcançados, de forma que permita a aferição prevista no § 4º deste artigo, sendo exequíveis e motivadoras.

§ 2º Na definição das metas e no monitoramento dos resultados participará no processo de negociação e pactuação entre a administração e servidores, o representante da Entidade Sindical da Categoria.



~~§ 3º A Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá deverá estruturar metodologia de previsão e acompanhamento da receita pública municipal, que permita a identificação de parâmetros de potencialização da receita e da evasão fiscal, propiciando maior efetividade nas definições de metas e orientação da política, planejamento e intervenção fiscais.~~

§ 3º A Secretaria Municipal de Fazenda deverá estruturar metodologia de previsão e acompanhamento da receita pública municipal que permita a identificação de parâmetros de potencialização da receita e da evasão fiscal, propiciando maior efetividade nas definições de metas e orientação da política, planejamento e intervenção fiscal. **(Nova redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 4º O alcance de 100% (cem por cento) das metas estabelecidas no trimestre corresponderá ao limite de cotas de produção prevista no inciso II do artigo 29 desta Lei Complementar, mantendo a proporcionalidade até o limite de 50 % (cinquenta por cento), cuja aferição e pagamento observará o critério estabelecido no § 2º do mesmo artigo 29.

§ 5º Quando o resultado alcançado, para fins de operacionalização do parágrafo anterior, for inferior a 50% (cinquenta por cento) da meta estabelecida, os servidores não farão jus ao recebimento do Excepcional por Esforço Coletivo.

~~**Art. 31A** Os Inspectores de Tributos I e II perceberão abono salarial a ser pago no mês de março do ano subsequente, observados os seguintes preceitos: *(Acréscitada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*~~

~~**I**—se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 5% (cinco por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Inspectores de Tributos I e II, perceberão 50% (cinquenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial; *(Acréscitada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*~~

~~**II**—se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 6% (seis por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Inspectores de Tributos I e II, perceberão 60% (sessenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial; *(Acréscitada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*~~



~~III~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 7% (sete por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Inspectores de Tributos I e II, perceberão 70% (setenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial; *(Acréscimada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*

~~IV~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 8% (oito por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Inspectores de Tributos I e II, perceberão 80% (oitenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial; *(Acréscimada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*

~~V~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 9% (nove por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Inspectores de Tributos I e II, perceberão 90% (noventa por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial; *(Acréscimada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*

~~VI~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 10% (dez por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Inspectores de Tributos I e II, perceberão 100% (cem por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial; *(Acréscimada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*

Art. 31A Os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspectores de Tributos II perceberão abono salarial a ser pago no mês de março do ano subsequente, observados os seguintes preceitos:

~~I~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 5% (cinco por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspectores de Tributos II perceberão 50% (cinquenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial;

~~II~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais, ultrapassar em 6% (seis por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspectores de Tributos II perceberão 60% (sessenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial;

~~III~~— se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 7% (sete por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspectores de Tributos II perceberão 70% (setenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial;



~~IV~~ se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 8% (oito por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos II perceberão 80% (oitenta por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial;

~~V~~ se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 9% (nove por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos II perceberão 90% (noventa por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial;

~~VI~~ se a arrecadação da receita própria com os impostos municipais ultrapassar em 10% (dez por cento) prevista na Lei Orçamentária Anual LOA, os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos II perceberão 100% (cem por cento) da respectiva remuneração a título de abono salarial. *(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)*

Art. 31-A (Revogado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

Art. 31-B Os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspetores de Tributos Nível II (em extinção) perceberão Reconhecimento por Desempenho Fazendário – RDF – a ser pago de acordo com os seguintes preceitos: **(Acréscido pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 1º O Reconhecimento por Desempenho Fazendário – RDF – de que trata o caput, deverá ser aferido trimestralmente e pago no decorrer dos três meses subsequentes ao da aferição, devendo ser pago na proporção de 1/3 a cada mês; **(Acréscido pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 2º O Reconhecimento por Desempenho Fazendário – RDF – de que trata o caput será pago comparando-se o montante das receitas tributárias próprias dos Impostos Municipais realizadas do trimestre do exercício corrente à média aritmética dos montantes arrecadados nos trimestres correspondentes pertencentes aos 05 (cinco) exercícios imediatamente anteriores, corrigidas pelo mesmo índice que corrige os tributos municipais;



(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)

§ 3º O Reconhecimento de Desempenho Fazendário – RDF – compõe o Sistema de Reconhecimento e Recompensa a que se refere o art. 15, inciso VIII desta Lei Complementar, terá caráter eventual, individual, servirá como recompensa ao alcance de resultados e será tratada de forma exclusiva, inclusive quanto à questão de procedimento para pagamento pela Secretaria Municipal de Fazenda, não se incorporando à remuneração do servidor em nenhuma hipótese, nem servindo de base de cálculo de qualquer outra vantagem ou benefício; **(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 4º Considera-se, para efeitos de cálculo do Reconhecimento por Desempenho Fazendário – RDF, a receita tributária própria municipal e o Incremento da arrecadação com o Imposto Sobre Serviços de Qualquer Natureza (ISSQN), Imposto Sobre a Propriedade Predial e Territorial Urbana (IPTU) e Imposto Sobre Transmissão Inter Vivos de Bens Imóveis e de Direitos Reais a ele Relativos (ITBI); **(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 5º Terão direito à percepção de 100% do Reconhecimento por Desempenho Fazendário – RDF o Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) que alcançar na Avaliação de Desempenho o CDS – Coeficiente de Desempenho do Servidor, correspondendo à média igual ou superior a 70 % (setenta por cento); **(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 6º O Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II(em extinção) que não alcançar a média igual ou superior a 70% (setenta por cento), serão remunerados proporcionalmente à média alcançada no CDS – Coeficiente de Desempenho do Servidor, estabelecido em conformidade com o que disciplina o art. 20; **(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 7º Fica o pagamento do Reconhecimento por Desempenho Fazendário – RDF limitado ao crescimento de 10% (dez por cento) das receitas tributárias próprias municipais, após serem feitas as comparações estabelecidas no §2º, do art. 31B desta Lei Complementar, mediante aplicação da seguinte fórmula: **(Acrescentado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**



$$RDF = \frac{[A_r(a - 1) \times 0,2]}{n}, \text{ sendo } 1,0 < a \leq 1,1$$

$$a = \frac{a_t}{Med}$$

n = número de Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspectores de Tributos Nível II (em extinção).

A_r = Arrecadação das receitas próprias tributárias municipais do trimestre corrente.

a = variação percentual da arrecadação comparada (montante do trimestre do exercício com a média aritmética dos trimestres correspondentes pertencentes aos 5 (cinco) exercícios anteriores).

a_t = arrecadação da receita municipal realizada (receita tributária própria municipal) do trimestre do exercício corrente.

Med = Média aritmética da receita municipal realizada (receita tributária própria municipal) dos trimestres correspondentes pertencentes aos 5 (cinco) últimos exercícios. **(Acréscitado pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

Art. 32 Os servidores integrantes da carreira de que trata esta Lei Complementar, quando designados para o exercício de cargos em comissão perceberão:

I- vencimento base;

II- gratificação por Produção e Arrecadação Fiscal, fazendo jus a:

a) produtividade Fiscal, no valor correspondente ao limite das cotas previstas no inciso I do artigo 29 desta Lei Complementar;

b) excepcional por Esforço Coletivo, de acordo com o valor pago aos demais integrantes da carreira.

III- gratificação em Comissão, correspondendo ao valor previsto na legislação específica municipal.

~~IV – ressarcimento de despesas no limite previsto no art. 37 desta Lei Complementar. (Acréscitada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)~~

IV – Verba de Auxílio Transporte e Qualificação Profissional, prevista no art. 37 desta Lei Complementar. **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

~~§ 1º Os servidores nomeados para o exercício de cargos em comissão, em unidades que não compõem a estrutura organizacional da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá, não farão jus ao recebimento dos valores correspondentes ao inciso II deste artigo.~~

§ 1º REVOGADO PELA LEI COMPLEMENTAR Nº 454 DE 26/10/2018, PUBLICADO NO DIÁRIO OFICIAL ELETRÔNICO DO TCE Nº 1471 DE 30/10/2018



~~§ 2º O servidor em exercício do mandato de Presidente da Entidade Sindical da carreira, fará jus à remuneração prevista nos incisos I e II deste artigo.~~

§ 2º O servidor em exercício do mandato de Presidente da Entidade Sindical da carreira fará jus à remuneração prevista nos incisos I e II deste artigo e, caso esteja também atuando como Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal ou Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) fará jus às remunerações previstas no inciso IV deste artigo e a prevista no art. 31-B desta Lei Complementar. **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

~~§ 3º O servidor quando designado por portaria do Secretário Municipal de Finanças, para o exercício de atividades técnico-tributárias, inclusive plantão fiscal, em unidades da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá, fará jus às remunerações previstas nos incisos I e II deste artigo, desde que cumprida integralmente a carga horária da jornada de trabalho da carreira, devidamente atestada mensalmente pela chefia imediata.~~

~~§ 3º Os Inspectores de Tributos I e II, quando designados para o exercício de suas atividades técnico-tributárias, inclusive plantão fiscal, internamente, em unidade da Secretaria Municipal de Fazenda do Município de Cuiabá, farão jus às remunerações previstas nos incisos I e II, do art. 27 e a verba prevista no art. 37, da Lei Complementar 139/2006. **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)**~~

§ 3º Os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e os Inspectores de Tributos II, quando designados para o exercício de suas atividades técnico-tributárias, inclusive plantão fiscal, internamente, em unidades da Secretaria Municipal de Fazenda do Município de Cuiabá, farão jus às remunerações previstas nos incisos I e II, do art. 27 e a verba prevista no art. 37 da Lei Complementar nº 139, de 28 de março de 2006.” **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)**

§ 4º Na designação de servidores para exercício das atividades prevista no parágrafo anterior, deverão ser priorizados aqueles que apresentarem melhores resultados nas certificações de competência e avaliação de desempenho no exercício das atribuições do cargo.



~~Art. 33 Os servidores integrantes da carreira de que trata esta Lei Complementar, quando colocados à disposição, cedidos ou permutados com outros poderes, órgãos da administração pública direta e indireta federal, estadual ou municipal, farão jus somente ao vencimento base e vantagens pessoais adquiridas.~~

~~Art. 33 Os Inspectores de Tributos I e II, quando colocados à disposição, cedidos ou permutados com outros poderes, órgãos da administração pública direta e indireta federal, estadual ou municipal, farão jus ao vencimento base e às remunerações previstas nos incisos I e II do art. 27 da Lei Complementar nº 139/2006, por convênio, com ônus para o cessionário, mediante compensação ou ressarcimento financeiro à municipalidade dos valores pagos em decorrência da *cedência, conforme interesse da administração pública. (Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)*~~

Art. 33 Os Auditores Fiscais Tributários da Receita Municipal e Inspectores de Tributos II, quando colocados à disposição, cedidos ou permutados com outros poderes, Órgãos da Administração Pública Direta e Indireta Federal, Estadual ou Municipal, farão jus ao vencimento-base e às remunerações previstas nos incisos I e II do art. 27 da Lei Complementar nº 139, de 28 de março de 2006, por convênio, com ônus para o cessionário, conforme interesse da administração pública, devendo haver necessariamente a compensação ou ressarcimento financeiro. *(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)*

~~**Parágrafo único.** A disponibilidade, cessão ou permuta previstos no caput, somente ocorrerão sem ônus para a Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá.~~

Parágrafo único. A disponibilidade, cessão ou permuta previstos no caput somente ocorrerão sem ônus para a Secretaria Municipal de Fazenda. *(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)*

Art. 34 Os servidores da carreira quando no usufruto dos direitos legais referentes a férias, licença para tratamento de saúde, licença gestante, licença para candidatura, e outras que mantenham o vínculo com o exercício das atribuições do cargo, farão jus a:

I- vencimento base;

II- gratificação por Produção e Arrecadação Fiscal, na seguinte forma:

- a) produtividade Fiscal** – recebimento, durante o período de usufruto, da média das cotas percebidas nos 03 (três) meses imediatamente anteriores ao da licença ou afastamento;



- b) **excepcional por Esforço Coletivo** – recebimento, durante o período de usufruto, das cotas percebidas pelos integrantes da carreira.

§ 1º A regra de aferição e pagamento estabelecida neste artigo, somente se aplica para licenças ou afastamentos superiores a 15 (quinze) dias.

§ 2º No caso de licença para candidatura de cargos eletivos, será garantida a regra de remuneração estabelecida neste artigo, durante o período previsto na legislação específica.

§ 3º O servidor em exercício de cargo eletivo federal, estadual ou municipal, que lhe imponha afastamento do cargo e que optar pela remuneração desta carreira, fará jus ao recebimento das verbas previstas no inciso I e alínea “a” do inciso II deste artigo.

§ 4º O servidor em usufruto de licença de tratamento de saúde, por período superior a 30 (trinta) dias, perceberá sua remuneração através do Regime Próprio de Previdência do Município de Cuiabá.

~~Art. 35 Até que seja regulamentada a presente lei, as gratificações de que trata o Art. 29 serão pagas pela média mensal dos três últimos meses obtidas pelo servidor.~~

Art. 35 A partir de 1º de março de 2006 e até que seja regulamentada a presente lei complementar, a parte variável da remuneração será paga pela média percebida nos meses de dezembro de 2005, janeiro e fevereiro de 2006, com base nos critérios estabelecidos pela lei 2.768, de 03 de julho de 1990 e suas alterações; e a parte fixa da remuneração será paga com base nesta lei complementar. (NR) **(Nova redação dada pela lei complementar nº 0140 de 31 de março de 2006, Publicada na Gazeta Municipal nº 784 de 31 de março de 2006).**

§ 1º **VETADO.**

~~§ 2º A remuneração prevista nos incisos I e II do artigo 27 só será realizada a partir da regulamentação da Gratificação prevista no caput do artigo.~~

§ 2º O prazo a que se refere o caput deste artigo para a regulamentação desta lei complementar compreende o período de 1º de março a 30 de junho de 2006, obedecidos os seguintes critérios: (NR) **(Nova redação dada pela lei complementar nº 0140 de 31 de março de 2006, Publicada na Gazeta Municipal nº 784 de 31 de março de 2006).**

I) O pagamento do Vencimento Base previsto no inciso I do artigo 27 terá início a partir do dia 1º de março de 2006; (AC) **(Acréscimo pela lei complementar nº 0140 de 31 de março de 2006, Publicada na Gazeta Municipal nº 784 de 31 de março de 2006).**



II) O pagamento da Gratificação por Produção previsto no inciso II do artigo 27 ocorrerá após medição da média trimestral relativo aos meses de abril, maio e junho de 2006, pago a partir de 01 de julho deste ano. (AC) **(Acrescentado pela lei complementar nº 0140 de 31 de março de 2006, Publicada na Gazeta Municipal nº 784 de 31 de março de 2006).**

~~§ 3º Não haverá alteração quanto à forma de remuneração até que se atenda ao previsto no parágrafo anterior.~~

§ 3º Revogado. **(Revogado pela lei complementar nº 0140 de 31 de março de 2006, Publicada na Gazeta Municipal nº 784 de 31 de março de 2006).**

~~**Art. 35A** Os servidores inativos e os pensionistas, com direito à paridade, que adquiriram direito na vigência das Leis Municipais nº 2.768/90, 2.785/90, 2.909/91, 3.333/94 e 3.551/96, cujos proventos são compostos pela gratificação de produtividade e gratificação do excepcional de produtividade, terão direito à revisão anual de que trata os §§ 3º e 4º do art. 26 da Lei Complementar nº 139, de 28 de março de 2006, devendo a mesma incidir também sobre estas duas espécies remuneratórias. **(Acrescentado pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)**~~

Art. 35-A. Os servidores inativos e os pensionistas com direito à paridade que adquiriram direito na vigência das Leis Municipais nº 2.768/90, 2.785/90, 2.909/91, 3.333/94 e 3.551/96, cujos proventos sejam compostos pela gratificação de produtividade e gratificação do excepcional de produtividade, terão direito à revisão anual de que trata o § 3º do art. 26 da Lei Complementar nº 139, de 28 de março de 2006, devendo a mesma incidir também sobre estas duas espécies remuneratórias. **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

Art. 36 O Chefe do Poder Executivo Municipal expedirá, no prazo máximo de 90 (noventa) dias, contados da publicação desta Lei Complementar, Decreto Municipal regulamentando o Sistema de Remuneração Variável, de que trata o Artigo 29 desta Lei Complementar.

TÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

~~**Art. 37** Conceder-se-á aos integrantes da Carreira de Inspetor de Tributos I e II o pagamento o ressarcimento de despesas decorrentes do exercício das atribuições nas atividades de fiscalização e arrecadação da Receita Pública Municipal, correspondendo ao~~



~~valor de, no máximo, 15 % (quinze por cento) da Produtividade Fiscal prevista no inciso I do Artigo 28 desta Lei Complementar.~~

Art. 37. Conceder-se-á aos integrantes da Carreira de Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal e Inspetor de Tributos Nível II (em extinção) o pagamento de Verba de Auxílio Transporte e Qualificação Profissional, de forma a custear transporte, aquisição de obras técnicas e aperfeiçoamento profissional, nos termos do § 11 do Art. 37 da Constituição Federal, paga mensalmente aos servidores em efetivo exercício nas atividades de fiscalização e arrecadação da Receita Pública Municipal, correspondendo ao valor de 30% (trinta por cento) da Produtividade Fiscal e do Esforço Coletivo prevista nos incisos I e II do art. 28 desta Lei Complementar. **(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 448, de 11/07/2018, publicado no Diário Oficial Eletrônico do TCE nº 1397 de 16/07/2018)**

§ 1º Não terão direito ao ressarcimento de que trata o *caput* os servidores em exercício de cargo em comissão, atividades técnico-tributárias, ou em quaisquer outras atividades não compatíveis com a fiscalização ou arrecadação em operações externas.

§ 2º O ressarcimento também não será devido ao servidor quando estiver em usufruto de férias, licenças ou afastamentos das atividades mencionadas no *caput*.

§ 3º O ressarcimento previsto no *caput* não será considerado como base de cálculo para adicional por tempo de serviço, décimo terceiro salário, abono de férias ou incorporação no processo de aposentadoria, bem como para o efeito do limite de remuneração estabelecido pela Constituição Federal, por não compor a estrutura de remuneração da carreira.

§ 4º O Poder Executivo Municipal expedirá em 90 (noventa) dias contados da data de publicação desta Lei Complementar, instrumento normativo regulando sobre a forma de implementação do ressarcimento previsto no *caput*.

Art. 38 Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a estruturar e regulamentar mecanismos para negociação e liquidação dos valores correspondentes ao saldo de pontos em carteira, previsto nos artigos 5º, Parágrafo único e 7º da Lei 3.333/94, a que farão jus os atuais servidores enquadrados no PCCS instituído por esta Lei Complementar.

Art. 39 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. 40 Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação.



Palácio Alencastro, em Cuiabá-MT, 28 de março de 2006

CHICA NUNES
Prefeita Municipal em Exercício

ANEXO I
DEFINIÇÕES

ITEM	TERMO	DEFINIÇÃO
1	Cargo	É o conjunto de atribuições e responsabilidades, agregadas de forma compatível com as competências e padrões de desempenho requeridos do servidor, que ocupa posição na estrutura funcional do órgão e é pago pelo Poder Público Municipal.
2	Vaga do Cargo	É a unidade quantitativa de cada cargo, que integra o lotacionograma geral do órgão.
3	Carreira	É o conjunto de cargos que exercem atribuições de mesma natureza e compatíveis com a atribuição básica, regidas pelo mesmo PCCS.
4	Quadro Funcional	É o conjunto de servidores que inteiram os cargos efetivos, estáveis, estabilizados, de confiança e terceirizados que integram a estrutura funcional do órgão.
5	Provimento	É o processo de ingresso de servidores nos cargos que integram a estrutura funcional, por meio de concurso ou designação para exercício temporário das atribuições.
6	Áreas Funcionais	São os macros processos do órgão, que agregam as unidades da estrutura organizacional, onde os servidores exercem atividades compatíveis com suas atribuições (tributação, fiscalização, arrecadação, etc.)
7	Formação Escolar Regular	É o sistema de ensino onde o aluno se habilita em graduação, em modalidade regulamentada e aprovada pelo MEC, cursando todas as disciplinas com carga horária completa do calendário, não considerando as modalidades de tecnólogos, curta duração e afins.
8	Realização e Recuperação da Receita	A receita se realiza quando é devidamente lançada e recolhida pelo contribuinte aos cofres públicos, de modo espontâneo, na forma e prazos estabelecidos pela legislação. A receita recuperada é recolhida aos cofres públicos, através da cobrança ou da intervenção do fisco, sendo passíveis de correções e/ou penalidades legais.
9	Atividades Técnicas-	São atividades internas de suporte aos processos de fiscalização e arrecadação, exercidas por servidor do fisco municipal lotado nas unidades da Secretaria de Finanças do Município de Cuiabá, cujas atribuições contribuem com a



	tributárias	realização e recuperação da receita pública municipal.
10	Cursos Profissionais	São os cursos que integram o Sistema de Formação Continuada do órgão, estruturados sistematicamente ou em função de necessidade específica identificada, para desenvolver competências requeridas pelo cargo ou para exercício de atividades para as quais são designados os servidores.
11	Movimentação Sequencial	Passagem da situação de enquadramento do servidor para uma nova classe ou nível de referência imediatamente posterior, depois de atendido o prazo de interstício e requisitos de habilitação e/ou formação, estabelecidos em lei.
12	Promoção	É a movimentação horizontal nas classes que integram a estrutura de carreira do cargo.
13	Progressão	É a movimentação vertical nos níveis de referência que integram a estrutura de carreira do cargo.
14	Programa de Qualidade de Vida no Trabalho	É um conjunto de ações voltadas para melhoria ou manutenção da qualidade no ambiente de trabalho e do clima organizacional, considerando as condições físicas, de saúde ocupacional e de relacionamento nas equipes, bem como políticas e medidas de valorização do servidor.
15	Visão Estratégica	Elementos gerenciais definidos pela administração (missão, objetivos, metas e valores) que norteiam o desenvolvimento de políticas, objetivos, ações e comportamentos, convergindo esforços para o alcance de resultados e exercício da função pública no órgão.
16	Áreas de Formação de Interesse	São as áreas priorizadas pela administração, a serem consideradas como referência na formação e desempenho profissional, compatíveis com a sua missão, perfil de competência requerido para o exercício das atribuições dos cargos e com as estratégias de atuação estabelecidas a partir de cenários diagnosticados.
17	Plano Individual de Desempenho Profissional.	É um plano de ação individual construído pelo servidor e chefia imediata, para desenvolvimento dos comportamentos identificados como insuficientes na avaliação de desempenho, contemplando as ações ou mudanças de atitudes a serem adotadas, com prazos estabelecidos.
18	Dimensões	Denominação do conjunto de fatores a serem avaliados, conforme priorizado pela administração no exercício.
19	Fatores	Denominação do conjunto de comportamentos a serem avaliados no exercício, definidos a partir de diagnósticos situacionais, onde a administração identifica comportamentos ou práticas que devem ser mantidos ou melhorados no desempenho profissional.
20	Comportamentos	São atitudes ou práticas requeridas do servidor, no exercício das atribuições do cargo, descritos de maneira mais objetiva e prática possível, a partir da rotina de trabalho nas suas unidades de lotação.
21	Vencimento Base	É o valor fixado em moeda vigente no país, equivalente à combinação de cada classe e nível de referência, constante da tabela salarial do cargo em que se encontra enquadrado o servidor.
		É a menor parcela da Gratificação por Produção e Arrecadação Fiscal.



22	Cotas de Produção	representada por algarismos arábicos, que se multiplicados a um determinado valor monetário, corresponderá à remuneração variável do servidor.
23	Receita Pública Municipal	São todas as receitas tributárias e outras receitas oriundas de transferências vinculadas a outras esferas de governo, que integram o Sistema de Arrecadação da Prefeitura Municipal de Cuiabá, utilizadas na manutenção e financiamento das ações de governo.

ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BASE DO INSPETOR DE TRIBUTOS NÍVEL I

INSPETORES DE TRIBUTOS - NÍVEL I				
Níveis Ref.	Classes			
	A	B	C	D
1	1500,00	1650,00	1980,00	2673,00
2	1575,00	1732,50	2079,00	2806,65
3	1653,75	1819,13	2182,95	2946,98
4	1736,44	1910,08	2292,10	3094,33
5	1823,26	2005,59	2406,70	3249,05
6	1914,42	2105,86	2527,04	3411,50
7	2010,14	2211,16	2653,39	3582,08
8	2110,65	2321,72	2786,06	3761,18



9	2216,18	2437,80	2925,36	3949,24
---	---------	---------	---------	---------

“ANEXO II

TABELA DE VENCIMENTO BASE DO AUDITOR FISCAL TRIBUTÁRIO DA RECEITA MUNICIPAL

AUDITOR FISCAL TRIBUTÁRIO DA RECEITA MUNICIPAL				
	A	B	C	D
1	4231,57	4654,73	5585,67	7540,66
2	4654,73	5120,20	6144,24	8294,72
3	5120,20	5632,22	6758,66	9124,20
4	5632,22	6195,44	7434,53	10036,62
5	6195,44	6814,99	8177,98	11040,28
6	6814,99	7496,48	8995,78	12144,30
7	7496,48	8246,13	9895,36	13358,74
8	8246,13	9070,75	10884,90	14694,61
9	9070,75	9977,82	11973,38	16164,07

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO BASE DO INSPETOR DE TRIBUTOS NÍVEL II

INSPETORES DE TRIBUTOS – NÍVEL II				
Níveis Ref.	Classes			
	A	B	C	D
1	960,00	1056,00	1267,20	1710,72
2	1008,00	1108,80	1330,56	1796,26
3	1058,40	1164,24	1397,09	1886,07
4	1111,32	1222,45	1466,94	1980,37
5	1166,89	1283,57	1540,29	2079,39
6	1225,23	1347,75	1617,30	2183,36
7	1286,49	1415,14	1698,17	2292,53



8	1350,82	1485,90	1783,08	2407,15
9	1418,36	1560,19	1872,23	2527,51

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTO BASE DO INSPETOR DE TRIBUTOS NÍVEL II (EM EXTINÇÃO)

INSPETOR DE TRIBUTOS NÍVEL II (EM EXTINÇÃO)				
	A	B	C	D
1	2708,20	2979,02	3574,82	4826,01
2	2979,02	3276,92	3932,31	5308,61
3	3276,92	3604,61	4325,54	5839,48
4	3604,61	3965,08	4758,09	6423,42
5	3965,08	4361,58	5233,90	7065,76
6	4361,58	4797,74	5757,29	7772,34
7	4797,74	5277,52	6333,02	8549,58
8	5277,52	5805,27	6966,32	9404,53
9	5805,27	6385,79	7662,95	10344,99

ANEXO IV

TABELA DE TRANSIÇÃO PARA O ENQUADRAMENTO NOS NÍVEIS DE REFERÊNCIA PREVISTO NO ARTIGO 14 DESTA LEI COMPLEMENTAR.

ENQUADRAMENTO NA DATA DA OPÇÃO (Lei 2975/92)	SITUAÇÃO DO ENQUADRAMENTO INICIAL
PADRÃO/LETRAS (TEMPO DE SERVIÇO)	NÍVEIS DE REFERÊNCIA (TEMPO DE SERVIÇO)
A	1
B	1
C	2
D	2
E	3



F	3
G	4
H	4
I	5
J	5
L	6
M	6
N	7
Ø	7

(...)

ANEXO IV

**TABELA DE ENQUADRAMENTO NOS NÍVEIS DE REFERÊNCIA PREVISTO NO
ARTIGO 12 DESTA LEI COMPLEMENTAR.**

NÍVEL	TEMPO DE SERVIÇO (meses)
1	0 - 24
2	24
3	48



4	72
5	96
6	120
7	144
8	168
9	192

ANEXO V
QUANTITATIVO DE CARGOS DE AUDITORES FISCAIS DA RECEITA

Cargo/Emprego	Quantitativo
Auditor Fiscal da Receita	100
Auditor Fiscal da Receita I (em extinção)	19

(Acrescentado pela Lei Complementar nº 233 de 30 de maio de 2011, publicada na Gazeta Municipal nº 1061 de 10 de junho de 2011)

“ANEXO V”



**QUANTITATIVO DE CARGOS DE AUDITORES FISCAIS TRIBUTÁRIOS DA
RECEITA MUNICIPAL E INSPETORES DE TRIBUTOS II**

CARGO/EMPREGO	QUANTITATIVO
Auditor Fiscal Tributário da Receita Municipal	100
Inspetores de Tributos II (extinção)	19

*(Nova Redação dada pela Lei Complementar nº 242 de 16 de junho de 2011, publicada na
Gazeta Municipal nº 1063 de 24 de junho de 2011)*

