



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

**Projeto de Lei Complementar n.º 003, de 11 de março de 2002.**

**Reestrutura o Plano de Cargos, Carreiras e Salários e estabelece o Sistema de Evolução Funcional para os servidores da Prefeitura Municipal de Querência - MT e dá outras providências.**

O Sr. Denir Perin, Prefeito Municipal de Querência - MT, no uso das atribuições legais que lhe confere a Lei Orgânica do Município, faz saber que a Câmara de Vereadores aprovou e ele sanciona a presente Lei Complementar.

**CAPÍTULO I**

**Das Disposições Preliminares**

Art. 1º. Esta Lei Complementar reestrutura o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Servidores Públicos do Município de Querência - MT e estabelece o Sistema para a sua Evolução Funcional.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei Complementar, considera-se:

I – Sistema de Evolução Funcional, o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública, baseado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis a sua ascensão funcional, visando a valorização e profissionalização dos recursos humanos disponíveis, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público;

II – Plano de Carreira, o conjunto de políticas para incentivar os servidores a ascender profissionalmente, de acordo com as estratégias definidas pela Administração Pública;

III – Carreira, o conjunto de níveis de um cargo organizados em sequência e dispostos hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem e observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

IV – Promoção horizontal, a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente seguinte, na mesma escala de vencimentos de seu cargo;

V – Promoção vertical, a passagem de um nível para outro dentro do mesmo cargo, decorrente de avaliação de desempenho funcional, nos termos definidos em regulamento próprio;

VI – Servidor, a pessoa legalmente investida em cargo público;

VII – Cargo, o conjunto de atribuições e responsabilidades cabíveis ao servidor, criado por lei, com denominação própria, número certo e pago pelos cofres públicos;

VIII – Grupo ocupacional, o conjunto de cargos segundo a correlação e afinidade entre as atividades, a natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;

IX – Classe, a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal e as correspondentes retribuições pecuniárias;



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

X – Nível, a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias;

XI – Vencimento, a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, conforme classes e níveis e, somente poderá ser fixado ou alterado por lei específica, observado a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

XII – Proventos, a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

XIII – Quadro, o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura organizacional da administração direta, autárquica e das fundações do Município;

XIV – Remuneração, o vencimento do cargo de carreira acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecido em lei;

**CAPÍTULO II**

*Do Quadro de Pessoal*

Art. 2º. O Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Querência – MT, compõe-se das seguintes partes:

I – Pessoal de Provimento Efetivo – anexo I;

II – Pessoal de Provimento em Comissão – anexo II.

§ 1º. Os cargos de provimento efetivo que constam do anexo I só poderão ser preenchidos por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvadas as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

§ 2º. Os cargos de provimento em comissão criados e mantidos por esta Lei Complementar integram o seu anexo II.

Art. 3º. Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoria.

Parágrafo único. O regime de trabalho para os ocupantes dos cargos referidos neste artigo é de dedicação exclusiva, vedado qualquer acréscimo remuneratório pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente e o acúmulo de outra função ou atividade remunerada.

**CAPÍTULO III**

*Dos Vencimentos, Vantagens, Gratificações e da Acumulação*

**Seção 1**

**Dos Vencimentos**

Art. 4º. Os vencimentos dos cargos públicos de provimento efetivo estão dispostos em tabelas constituídas de oito referências enumeradas, separadamente em algarismos arábicos para cada grupo ocupacional.

§ 1º. As Tabelas Salariais de que trata o caput são as constantes do anexo III, integrante da presente Lei Complementar, conforme se segue:

I – Tabela Salarial Grupo Ocupacional I – Serviços Elementares;



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

II – Tabela Salarial Grupo Ocupacional II – Serviços Operacionais;

III – Tabela Salarial Grupo Ocupacional III – Serviços Administrativos;

IV – Tabela Salarial Grupo Ocupacional IV – Serviços de Fiscalização;

V – Tabela Salarial Grupo Ocupacional V – Serviços de Saúde;

VI – Tabela Salarial Grupo Ocupacional VI – Técnico de Nível Médio;

VII – Tabela Salarial Grupo Ocupacional VII – Técnicos de Nível Superior e;

VIII – Tabela Salarial Grupo Ocupacional VIII – Técnico de Nível Superior – Médico.

§ 2º. Os valores serão construídos aplicando-se os seguintes percentuais sobre o nível I de cada tabela:

I – para a constituição dos níveis:

a) nível I, 0%, nível II, 10%, nível III, 20%, nível IV, 30%, nível V, 40%, nível VI, 50%, nível VII, 60% e nível VIII, 70%;

II – para a constituição das classes:

a) classe A, 0%, classe B, 2%, classe C, 4%, classe D, 6%, classe E, 8% e classe F, 10%.

§ 3º. Os valores de vencimentos dos ocupantes de cargos de provimento em comissão estão estabelecidos no anexo II desta Lei Complementar.

§ 4º. O vencimento dos servidores de carreira e o subsídio do Prefeito, Vice-Prefeito e dos Secretários Municipais somente poderão ser alterados por lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data dos demais servidores e sem distinção de índices.

**Seção 2**  
**Das Vantagens Acessórias**

Art. 5º. Além das vantagens previstas no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais de Querência – MT, poderá ser concedido aos servidores integrantes do Grupo Ocupacional de Serviços de Fiscalização, cargo de Fiscal de Tributos o Adicional de Produtividade de até 15% (quinze por cento) sobre o vencimento do servidor.

§ 1º. A vantagem prevista no caput será devida ao Fiscal de Tributos na forma estabelecida em regulamento que fixe os critérios de aferição para a pontuação.

§ 2º. A pontuação de que trata o parágrafo anterior deverá variar de 1 (um) a 15% (quinze por cento) de produtividade sobre o vencimento base do servidor.

Art. 6º. Os ocupantes dos cargos de Agente de Saúde, Auxiliar de Enfermagem, Vigilante Sanitário, Enfermeiro, Bioquímico, Médico e o Motorista condutor da ambulância ou unidade móvel de saúde poderão



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

fazer jus ao Adicional de Insalubridade previsto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais, desde que seja comprovado por equipe técnica que executam trabalhos em locais insalubres.

Art. 7º. Os percentuais do Adicional de Insalubridade que poderão ser pagos pelo município sobre o vencimento base do servidor ocupante dos cargos referidos no artigo anterior, são os seguintes:

I – 10% (dez por cento) para o grau de risco mínimo;

II – 20% (vinte por cento) para o grau de risco médio e;

III – 30% (trinta por cento) para o grau de risco máximo.

§ 1º. Os graus de riscos constantes dos incisos I, II e III deste artigo serão apurados por empresa especializada na medicina do trabalho ou por comissão designada pelo Prefeito Municipal, composta de um Médico, um Enfermeiro e um Engenheiro Sanitarista ou Vigilante Sanitário.

§ 2º. O adicional de que trata este artigo, quando devidamente autorizado pelo Chefe do Poder Executivo, somente será devido enquanto perdurar a condição de trabalho insalubre.

§ 3º. O referido adicional não será computado para fins de pagamento de férias, podendo integrar o décimo terceiro salário quando estiver sendo com habitualidade.

**Seção 3**  
**Das Gratificações**

Art. 8º. As funções gratificadas referidas no anexo II desta Lei Complementar poderão ser concedidas a critério do Prefeito Municipal como incentivo ao servidor, levando-se em consideração a necessidade e o grau de importância dos serviços.

Parágrafo único. As gratificações a que se refere o caput serão divididas em baixa, médias e alta complexidades e serão destinadas exclusivamente aos servidores de carreira.

Art. 9º. Os servidores de carreira nomeados para exercer cargos de provimento em comissão deverão optar pela maior remuneração entre os cargos.

Art. 10. Todo servidor público que vier a ocupar cargo em comissão terá resguardado o seu direito de retornar ao seu cargo e vencimento de origem quando ocorrer a exoneração do cargo comissionado.

Art. 11. As funções de confiança definidas no anexo II "b", como as de chefia de setor, serão exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo.

Parágrafo único. Os servidores designados para exercerem funções de confiança terão o direito de perceber o vencimento da carreira mais a gratificação estipulada no anexo II "b" desta Lei Complementar.

Art. 12. Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

**Seção 4**  
**Da Acumulação**

Art. 13. Será permitida a acumulação de remuneração somente nos casos previstos no inciso XVI do artigo 37 da Constituição Federal e na Lei Orgânica do Município, observados o disposto no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 14. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do artigo 40 ou dos artigos 42 e 142 da Constituição Federal com a remuneração do cargo ou função pública, ressalvados os cargos acumuláveis na forma do artigo anterior, os cargos eletivos e os cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração.

**CAPÍTULO V**  
*Do Enquadramento Funcional*

Art. 15. Os servidores já ingressados na carreira deverão ser enquadrados, no máximo, até 180 (cento e oitenta) dias da publicação da presente Lei Complementar.

§ 1º. Os critérios de enquadramento funcional são os seguintes:

I – horizontal, que se dará em conformidade com as regras estabelecidas no art. 25, devendo os servidores apresentarem os certificados, diplomas e atestados de escolaridade que forem necessários ao reenquadramento, até trinta dias após a aprovação desta Lei Complementar.

II – vertical, cujo enquadramento se dará com base no tempo de serviço do servidor, da seguinte forma:

- a) servidores com até três anos, nível I;
- b) servidores com cinco anos completos, nível II;
- c) servidores com sete anos completos; nível III;
- d) servidores com nove anos completos, nível IV.

§ 2º. No caso do vencimento do servidor se encontrar acima da referência resultante do seu enquadramento, o mesmo será enquadrado na referência de nível imediatamente superior.

§ 3º. Será considerado para efeito de enquadramento todo o tempo de serviço público prestado ao município antes e depois da posse em decorrência da aprovação em concurso público.

§ 4º. O enquadramento dos servidores na presente Lei Complementar será efetuado no prazo previsto no caput deste artigo por uma comissão de servidores nomeada por portaria para atender esta finalidade.

§ 5º. Depois de divulgado o resultado do enquadramento, o servidor terá o prazo de 10 (dez) dias para interposição de recurso devidamente fundamentado.



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

---

**CAPÍTULO VI**  
**Da Avaliação de Desempenho Funcional**

Art. 16. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional é o conjunto de procedimentos administrativos direcionados para o acompanhamento, desenvolvimento e avaliação do desempenho funcional do servidor, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com a realização dos objetivos da Prefeitura Municipal e para a orientação do servidor em seu posto de trabalho, culminando com a produção de informações sobre o seu desempenho, eficiência e potencial no serviço público.

Art. 17. A avaliação de desempenho funcional pretende medir a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa, a eficiência, a produtividade, a responsabilidade e a idoneidade moral do servidor dando-lhe um prospecto de si mesmo.

Parágrafo único. Os fatores referidos neste artigo se constituirão num importante instrumento para a adoção das seguintes medidas:

- I – orientação para as chefias;
- II – promoções dentro do plano de carreira;
- III – aplicação de treinamento;
- IV – controle de seleção de pessoal;
- V – controle da eficiência e produtividade do pessoal;
- VI – avaliações permanentes e do estágio probatório.

Art. 18. A avaliação de desempenho funcional constitui instrumento para a gestão de recursos humanos da Prefeitura Municipal de Querência – MT, com objetivos formativos e informativos, considerando-se os seguintes fatores:

- I – capacidade de iniciativa e responsabilidade;
- II – eficiência e eficácia na busca de resultados;
- III – participação em programas de treinamento e desenvolvimento profissional;
- IV – qualidade e produtividade do trabalho;
- V – experiência, apurada pelo tempo de exercício da função ou encargos ou funções de direção, chefia, assessoramento ou assistência intermediária;
- VI – disciplina e assiduidade.

Art. 19. A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho Funcional é de responsabilidade da área de recursos humanos, que deverá encarregar-se de promover todo o apoio técnico aos programas de



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.

Art. 20. Fica criada a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional para atender às disposições desta Lei Complementar.

Parágrafo único. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional de que trata o caput terá as seguintes atribuições:

I – revisar o preenchimento das fichas de avaliação, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na conclusão da avaliação do desempenho funcional;  
II – emitir pareceres sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de estágio probatório;

III – indicar ao responsável pela área de recursos humanos os programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a eficiência e produtividade nas unidades administrativas da instituição pública;

IV – analisar, emitir parecer conclusivo e decidir sobre os processos de discordância na formalização final da avaliação;

V – apreciar as ocorrências de desempenho insuficiente para subsidiar ações de sua recuperação e demais medidas administrativas;

VI – avaliar o funcionamento do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional no âmbito da Prefeitura Municipal, propondo ações corretivas mantenedoras;

VII – desenvolver outras ações relacionadas com o desempenho funcional do servidor.

Art. 21. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional de que trata o artigo anterior terá tempo de duração indeterminado e deverá manter a seguinte composição:

I – O Chefe da área de recursos humanos;

II – Um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais, se houver ou um representante dos servidores;

III – Um representante da Secretaria de Administração.

Art. 22. A avaliação poderá ser processada anualmente, de novembro a novembro ou semestralmente nos meses de maio e novembro, e terá por base ficha de Avaliação de Desempenho Funcional e os critérios definidos nesta Lei Complementar e no regulamento próprio.

§ 1º. Os critérios de avaliação deverão ser divulgados para ciência de todos os servidores e aplicados homogeneamente entre funções e cargos de atribuições iguais e assemelhadas, garantindo-se ao servidor o acesso ao processo de avaliação e a ampla defesa.

§ 2º. Ficam indicadas para procederem à avaliação de desempenho funcional as chefias imediata e mediata de cada servidor.



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

§ 3º. As chefias imediata e a mediata deverão preencher individualmente a Ficha de Avaliação de Desempenho Funcional e encaminhá-las à Comissão criada para esta finalidade, que apurará a média de cada item das duas avaliações.

§ 4º. As médias de cada item da avaliação bem como o resultado final deverão ser comunicadas ao servidor.

§ 5º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional terá amplo acesso a todas as fichas de avaliação poderá emitir tanto opinião quanto orientação a respeito das mesmas.

Art. 23. É direito do servidor discordar da avaliação de seu desempenho, podendo dela recorrer em processo formal e documentado à Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional no prazo máximo de dez dias contados de sua notificação.

Parágrafo único. Na hipótese de insuficiência de desempenho funcional a perda do cargo somente poderá ocorrer mediante processo administrativo em que sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa para o servidor.

**CAPÍTULO VII**  
**Da Evolução Funcional**

Art. 24. As formas de evolução funcional, instituídas por esta Lei Complementar são as seguintes:

I – Promoção horizontal e;

II – Promoção vertical.

**Seção 1**  
**Da Promoção Horizontal**

Art. 25. A promoção horizontal poderá ocorrer de acordo com a apresentação de títulos do servidor depois de analisados pela Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional.

§ 1º. A promoção horizontal nas classes "B, C, D, E e F" se dará da forma seguinte, admitindo-se neste caso o somatório dos certificados:

I – Classe B, para o servidor que apresentar certificado de curso de capacitação na área em que atua com carga horária mínima de 100 horas;

II – Classe C, para o servidor que apresentar certificado de curso de capacitação na área em que atua com carga horária mínima de 200 horas;

III – Classe D, para o servidor que apresentar certificado de curso de capacitação na área em que atua com carga horária acima de 300 horas;

IV – Classe E, para o servidor que apresentar certificado de curso de capacitação na área em que atua com carga horária acima de 400 horas;

V – Classe F, para o servidor que apresentar certificado de curso de capacitação na área em que atua com carga horária acima de 500 horas;



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

§ 2º. O servidor que possuir ou concluir a escolaridade em grau superior ao mínimo exigido para o cargo que ocupa, avançará de classe da seguinte maneira:

I – do Ensino Fundamental para o Ensino Médio, uma classe;

II – do Ensino Médio para o Ensino Superior, três classes e;

III – do Ensino Superior para curso de pós-graduação, uma classe.

§ 3º. O benefício previsto no parágrafo anterior é válido apenas para os graus superiores ao mínimo exigido pelo cargo.

§ 4º. Para a promoção horizontal não será exigido carência ou interstício, bastando apenas que o servidor requeira o benefício e apresente os títulos correspondentes.

**Seção 2**  
**Da Promoção Vertical**

Art. 26. A promoção vertical se dará por meio da evolução na carreira decorrente de processo seletivo interno dentre os servidores que se encontrarem classificados no nível anterior ao do objeto da evolução.

Art. 27. Estarão disponíveis para a promoção vertical na carreira para cada nível, o equivalente a 20% do total de vagas do cargo por ano, arredondando-se a fração para a unidade imediatamente acima.

Art. 28. A abertura de processo de promoção vertical por meio de evolução na carreira dependerá das seguintes condições:

I – Existência de recursos orçamentários e financeiros para cobrir as despesas previstas dentro do exercício conforme disposições contidas no art. 169, § 1º da Constituição Federal de 1988 e da Lei Complementar n.º 101/2000.

II – Necessidade e conveniência da Administração Pública, respeitada a expectativa de evolução funcional dos servidores.

§ 1º. A quantidade de vagas a ser oferecida para evolução nas correspondentes carreiras deverá ser divulgada no respectivo edital de cada processo seletivo.

§ 2º. A falta de recursos orçamentários e financeiros que inviabilize o processamento total ou parcial da evolução funcional os interessados deverão ser comunicados previamente.

Art. 29. O processo seletivo interno para a evolução do servidor na carreira obedecerá aos seguintes critérios:

I – Aprovação na Avaliação Anual ou Semestral de Desempenho Funcional no nível do cargo que ocupa, por três anos consecutivos ou não, cuja pontuação mínima a ser atingida será de 85% (oitenta e cinco por cento);

II – Aprovação na prova teórica e/ou prática sobre atribuições específicas do novo nível, visando medir o seu potencial para o desempenho das novas atribuições, cujo percentual mínimo não poderá ser inferior a 60% (sessenta por cento) de acertos.



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

Art. 30. Os requisitos mínimos para preenchimento dos cargos que serão exigidos nos respectivos processos seletivos internos para a ascensão nas carreiras estabelecidas constam do anexo IV desta Lei Complementar.

Parágrafo único. Os atuais servidores que não preencherem os requisitos a que se refere o caput, não serão prejudicados, permanecendo nos respectivos cargos e vencimentos em que foram enquadrados e somente poderão concorrer à evolução na carreira se vierem a adquirir os requisitos necessários para tal.

Art. 31. Ocorrendo empate nas classificações previstas nesta Lei Complementar para efeito de ascensão na carreira, o desempate será procedido obedecendo aos seguintes critérios, sucessivamente, dando-se preferência ao servidor:

I – que tiver maior pontuação na avaliação de desempenho anterior;

II – mais antigo no cargo;

III – mais antigo no serviço público municipal;

IV – com maior tempo de serviço para fins aposentadoria.

**CAPÍTULO VIII**  
**Das Despesas com Pessoal**

Art. 32. O Poder Executivo Municipal não poderá despendar com pessoal mais do que 54% (cinquenta e quatro por cento) da sua Receita Corrente Líquida, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar n.º 101/2000.

§ 1º. Para os fins deste artigo, considera-se:

I – Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração Direta e Indireta, realizado pelo Município, considerando-se os ativos, inativos e pensionistas, excetuando-se as obrigações relativas a indenizações por demissões, inclusive gastas com incentivos à demissão voluntária;

II – Despesa de Pessoal: o somatório dos gastos com qualquer espécie remuneratória tais como vencimentos, vantagens fixas e variáveis, subsídios, proventos de aposentadoria e pensões provenientes de cargos ou funções públicas civis ou de membros do Poder, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza;

III – Encargos Sociais: o somatório das despesas com os encargos sociais inclusive as contribuições para as entidades de previdência social;

IV – Receita Corrente Líquida Municipal: o somatório das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, industriais, agropecuárias e de serviços e outras receitas correntes, com as transferências correntes, destas excluídas as transferências intragovernamentais.

§ 2º. Nas demais normas relativas ao gasto com pessoal deverão ser observadas as disposições da Lei Complementar Federal n.º 101, de 04 de maio de 2000.



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

---

**CAPÍTULO IX**  
**Das Disposições Gerais**

Art. 33. A presente Lei Complementar se aplica a todos os servidores públicos municipais do Poder Executivo, inclusive às suas autarquias e fundações, no que couber, exceto aos Profissionais do Magistério Público Municipal que são regidos por plano de carreira próprio.

Art. 34. A composição e a forma de remuneração dos servidores públicos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal passam a vigorar de acordo com as disposições desta Lei Complementar.

Art. 35. Fica reservado o percentual mínimo de 5% (cinco por cento) dos cargos de provimento em comissão para serem preenchidos por servidores de carreira, nos termos do inciso V do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 36. Ficam extintos os cargos de provimento efetivo criados por leis anteriores e que expressamente não constam da presente Lei Complementar, resguardados os direitos de seus ocupantes, se houver.

Art. 37. A descrição das atribuições dos cargos criados e mantidos por esta Lei Complementar serão definidas em regulamento no prazo de cento e oitenta dias de sua publicação.

Art. 38. A carga horária oficial de trabalho dos servidores públicos da Prefeitura Municipal é de quarenta horas semanais divididas em dois turnos diários de quatro horas, com intervalo de duas horas para refeição e descanso ou, de trinta horas semanais em turno único de seis horas diárias.

Art. 39. O turno de trabalho dos ocupantes de cargo de Vigilante será de doze horas corridas por trinta e seis horas de descanso, podendo a administração estabelecer outra carga horária que melhor convier ao interesse público.

Art. 40. O Chefe do Poder Executivo Municipal poderá baixar decreto estabelecendo carga horária diferenciada para outras categorias funcionais e áreas de trabalho diferentes, em razão das peculiaridades dos serviços, desde que não ultrapasse as quarenta horas semanais.

**CAPÍTULO X**  
**Das Disposições Transitórias e Finais**

Art. 41. Nenhum servidor público municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Art. 42. A revisão geral salarial dos servidores públicos da Prefeitura Municipal deverá ocorrer, sempre que possível, no mês de maio de cada ano, considerando-se este mês como data base das categorias funcionais.

§ 1º. A revisão geral anual de salários deixará de ser aplicada no caso de não haver aumento na arrecadação da receita do município ou por força do cumprimento dos dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal quando os gastos com pessoal estiverem iguais ou acima do limite máximo permitido.

§ 2º. O percentual de reajuste, quando aplicado, será único para todas as categorias funcionais, inclusive aposentados e pensionistas e deverá ser estabelecido por lei específica de iniciativa do Poder Executivo.



**Estado de Mato Grosso**  
**PREFEITURA MUNICIPAL DE QUERÊNCIA**  
**CNPJ 37.465.002/0001-66**

§ 3º. O reajuste previsto no parágrafo anterior somente se aplicará ao subsídio dos ocupantes de cargo de Prefeito, Vice-Prefeito e Secretário Municipal se o Poder Legislativo Municipal tomar a iniciativa na mesma época.

Art. 43. Na realização de concurso público serão reservadas às pessoas portadoras de necessidades especiais, no mínimo, 5% (cinco por cento) do total das vagas disponíveis, atendidos os requisitos para a investidura e observada a compatibilidade das atribuições do cargo com o grau de deficiência do candidato.

Parágrafo único. Às pessoas portadoras de necessidades especiais fica assegurado o direito de se inscreverem em concurso público para provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que sejam portadoras, devendo fazer constar estas informações, obrigatoriamente, na ficha de inscrição respectiva.

Art. 44. Os atuais servidores que já contarem com cinco anos consecutivos de exercício de cargo em comissão na entrada em vigor da presente Lei Complementar, terão direito à incorporação da diferença entre o valor do cargo ocupado e o do cargo de origem.

Art. 45. As gratificações e subsídios pagos no exercício da função comissionada ou fora dela, não mais se incorporarão aos vencimentos, em hipótese alguma, a partir da entrada em vigor da presente Lei Complementar.

Art. 46. Os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo Municipal não poderão ser superiores aos pagos pelo Poder Executivo Municipal, conforme estabelece o inciso XII do art. 37 da Constituição Federal.

Art. 47. As normas complementares necessárias ao cumprimento desta Lei Complementar deverão ser baixadas por decreto do Executivo no prazo de cento e oitenta dias contados da sua publicação.

Art. 48. O salário-família estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais será devido aos servidores cuja remuneração seja menor ou igual àquela estabelecida pelo Regime Geral de Previdência Social.

Parágrafo único. O salário-família a ser pago ao servidor de baixa renda também deverá observar o valor estabelecido pelo regime de que trata o caput.

Art. 49. As despesas decorrentes desta Lei Complementar correrão por conta do Orçamento Anual de 2002, suplementadas se necessário, nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 50. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, devendo surtir os efeitos para fins de enquadramento a partir de 1º de janeiro de 2003.

Art. 51. Ficarão revogadas a partir de 1º de janeiro de 2003, as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 015/93 de 07 de Abril de 1993.

Gabinete do Prefeito Municipal de Querência – MT, em 11 de março de 2002.

  
**Denir Perin**  
**Prefeito Municipal**