



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

LEI MUNICIPAL Nº 497 DE 27 DE MAIO DE 2009

Institui o Plano de Cargos, Carreira e Salários dos Servidores do Poder Legislativo do Município de Rio Branco/MT e dá outras providências.

O Prefeito Municipal de Rio Branco Estado de Mato Grosso, no uso de suas atribuições legais, faz saber que a Câmara Municipal aprovou e ele sanciona a seguinte Lei:

**CAPÍTULO I
Das Disposições Preliminares**

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

Parágrafo único. Para os efeitos desta Lei, 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 à 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;



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

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;

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 Câmara Municipal de Rio Branco – MT compõe-se das seguintes partes:

I – Pessoal de Provimento Efetivo – anexo I;



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

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, ressalvado as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

§ 2º. Os cargos de provimento em comissão criados e mantidos por esta Lei são os constantes do anexo II.

Art. 3º. Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração pelo Presidente da Câmara e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento e serão remunerados por subsídio fixado em parcela única, nos termos estabelecidos no § 4º do art. 39 da Constituição Federal.

§ 1º. O subsídio de que trata o parágrafo anterior somente poderá ser alterado 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.

§ 2º. O regime de trabalho para os ocupantes dos cargos referidos neste artigo é de dedicação exclusiva, não sendo devido qualquer acréscimo remuneratório pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente e nem 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 quatro referências enumeradas, separadamente em algarismos arábicos para cada grupo ocupacional.

§ 1º. As Tabelas Salariais dos cargos públicos de provimento efetivo são as constantes do anexo III, que faz parte integrante da presente Lei, conforme se segue:

I – Tabela Salarial Grupo Ocupacional I – Serviços Elementares;



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

II – Tabela Salarial Grupo Ocupacional II – Serviços operacionais;

III – Tabela Salarial Grupo Ocupacional III – Serviços Administrativos;

IV – Tabela Salarial Grupo Ocupacional IV – Técnicos de Nível Médio.

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

I – para a constituição dos níveis:

Nível I, 5%, 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 públicos de provimento em comissão estão estabelecidos no anexo II desta Lei.

**Seção 2
Das Gratificações**

Art. 5º. As funções gratificadas referidas no anexo II desta Lei poderão ser concedidas a critério do Presidente da Câmara, 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 ocupantes de cargos de carreira.

Art. 6º. Os ocupantes de cargo de carreira que forem nomeados para exercer cargos de provimento em comissão deverão optar pela maior remuneração entre os cargos.

Art. 7º. 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.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 8º. 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.

Art. 9º. Os acréscimos pecuniários percebidos por servidor público não serão computados nem acumulados para fins de concessão de acréscimos ulteriores.

**Seção 3
Da Acumulação**

Art. 10. 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. 11. É vedada a percepção simultânea de proventos de aposentadoria decorrentes do do Art. 40 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 IV
Do Enquadramento Funcional**

Art. 12. Os servidores já ingressados na carreira deverão ser enquadrados, no máximo, até 60 (sessenta) dias da publicação da presente Lei.

§ 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.

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



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

- a) servidores com menos de cinco anos, nível I;
- b) servidores com cinco anos completos, nível II;
- c) servidores com dez anos completos; nível III;
- d) servidores com quinze anos completos, nível IV;
- e) servidores com vinte anos completos, nível V.

§ 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 ou da estabilidade adquirida nos termos do art. 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal de 1988.

§ 4º. O enquadramento dos servidores na presente Lei será efetuado no prazo previsto no caput deste artigo por uma comissão de servidores criada para 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.

**CAPÍTULO V
Da Avaliação de Desempenho Funcional**

Art. 13. 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 Câmara Municipal e para a orientação do servidor em seu posto de trabalho, culminando com a produção de informações sobre o seu desempenho e seu potencial no serviço público.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 14. 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. 15. A Avaliação de Desempenho Funcional constitui instrumento para a gestão de recursos humanos da Câmara Municipal de Rio Branco - 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;
- VI - disciplina e assiduidade.

Art. 16. A coordenação geral do Programa de Avaliação de Desempenho é de responsabilidade do Departamento de Contabilidade, que deverá encarregar-se de promover todo o apoio técnico aos programas de treinamentos necessários ao seu desenvolvimento, bem como dar o encaminhamento cabível às questões suscitadas a partir das avaliações.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 17. Fica criada a Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional para atender às disposições desta Lei.

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

I – revisar o preenchimento das referidas fichas, retornando-as ao avaliador, caso alguma dúvida seja suscitada, com o objetivo de evitar erros na conclusão da avaliação de desempenho;

II – emitir pareceres sobre o resultado das avaliações, especialmente para efeito de Estágio Probatório;

III – indicar a Mesa Diretora da Câmara Municipal os programas de treinamento e de acompanhamento sócio-funcional, com o objetivo de aprimorar o desempenho dos servidores, melhorando assim a eficiência e produtividade administrativa da Câmara Municipal;

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

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

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

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

Art. 18. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional de que trata o artigo anterior terá tempo de duração indeterminado e deverá manter a seguinte composição:



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

I - O Presidente da Câmara;

II - Um Assessor Jurídico;

III - Um representante do Sindicato dos Servidores Públicos Municipais.

Art. 19. A avaliação será processada anualmente, de novembro a novembro, e terá por base ficha de Avaliação de Desempenho Funcional e critérios definidos em regulamento próprio.

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

§ 2º. As médias de cada item da avaliação bem como o resultado final deverão ser comunicadas ao servidor.

§ 3º. A Comissão de Avaliação de Desempenho Funcional terá amplo acesso a todas as fichas de avaliação.

Art. 20. 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 de dez dias contados de sua notificação.

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

**CAPÍTULO VI
Da Evolução Funcional**



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 21. As formas de evolução funcional, instituídas por esta Lei são as seguintes:

- I - Promoção horizontal e;
- II - Promoção vertical.

**Seção 1
Da Promoção Horizontal**

Art. 22. A promoção horizontal poderá ocorrer de acordo com a apresentação de títulos do servidor depois de analisados pela Comissão de Avaliação e 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;

§ 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.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

§ 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. 23. A promoção vertical dar-se-á 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. 24. 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. 25. O processo seletivo interno para a evolução do servidor na carreira obedecerá aos seguintes critérios:

I – Aprovação na Avaliação Anual 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);



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

II – Prova teórica e/ou prática sobre atribuições específicas do novo nível, visando medir o potencial do servidor para o desempenho das novas atribuições, cuja nota mínima não poderá ser inferior a 60% (sessenta por cento) de acertos.

Art. 26. 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.

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.

**CAPÍTULO VII
Das Despesas com Pessoal**

Art. 27. O Poder Legislativo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 70% (setenta 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, consideram-se:

I – Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração Direta e Indireta, realizado pela Câmara Municipal, 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.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

§ 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.

**CAPÍTULO VIII
Das Disposições Gerais**

Art. 28. A presente Lei se aplica a todos os servidores públicos do Poder Legislativo.

Art. 29. A composição e a forma de remuneração dos servidores públicos do Quadro de Pessoal da Câmara Municipal passam a vigorar de acordo com as disposições desta Lei.

Art. 30. Ficam extintos os cargos de provimento efetivo criados por leis anteriores e que expressamente não constam da presente Lei, resguardados os direitos de seus ocupantes, se houver.

Art. 31. A descrição das atribuições dos cargos criados e mantidos por esta Lei serão definidas em regulamento no prazo de cento e oitenta dias de sua publicação.

Art. 32. A carga horária oficial de trabalho dos servidores públicos da Câmara 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. 33. 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.

**CAPÍTULO IX
Das Disposições Transitórias e Finais**

Art. 34. Nenhum servidor público municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 35. O piso salarial dos servidores públicos da Câmara Municipal é de R\$ 518,75 (quinhentos e dezoito reais e setenta e cinco centavos).

Art. 36. A revisão geral salarial dos servidores públicos da Câmara 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 de salários deixará de ser aplicada no caso de não haver aumento na arrecadação da receita da Câmara ou por força do cumprimento dos dispositivos da Lei de Responsabilidade Fiscal quando os gastos com pessoal estiverem no limite ou acima do limite máximo permitido.

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

Art. 37. 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.

Art. 38. Os atuais servidores efetivos que já contarem com cinco anos consecutivos de exercício de cargo em comissão na entrada em vigor da presente Lei, terão direito à incorporação da diferença entre o valor do cargo ocupado e o do cargo de origem.

Art. 39. As gratificações e subsídios pagos no exercício da função comissionada ou fora dela, não mais se incorporarão aos vencimentos a partir da entrada em vigor da presente Lei, em hipótese alguma.

Art. 40. 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.



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

Art. 41. As normas complementares necessárias ao cumprimento desta Lei deverão ser baixadas por decreto do Legislativo no prazo de cento e oitenta dias contados da sua publicação.

Art. 42. O salário-família estabelecido no Estatuto dos Servidores Públicos Municipais será fixado em conformidade com a tabela oficial vigente.

Art. 43. Para fins de atualização monetária observar-se-á o disposto no Art. 37, X da Constituição Federal.

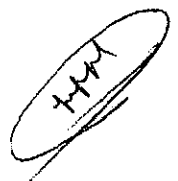
Art. 44. O Poder Legislativo realizará o enquadramento dos servidores no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias a contar de vigência desta Lei.

Art. 45. Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 46. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, devendo surtir os efeitos para fins de enquadramento a partir de 1º de Junho de 2.009

Gabinete do Prefeito, Edifício Sede do Poder Executivo, Rio Branco-MT,
em 03 de março de 2009.


Antonio Milanezi
Prefeito Municipal





**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

**ANEXO I
CARGOS DE PROVIMENTOS EFETIVO**

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	Nº DE CARGOS	SALÁRIO BASE EM R\$
TÉCNICO EM CONTABILIDADE	ENSINO MÉDIO COMPLETO	01	1.570,05
SECRETÁRIO ADMINISTRATIVO	ENSINO MÉDIO COMPLETO	01	749,89
TELEFONISTA	ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO	01	518,75
ZELADORA	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	01	518,75



**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO II

a) CARGOS DE PROVIMENTOS EM COMISSÃO DE LIVRE NOMEAÇÃO E EXONERAÇÃO

DENOMINAÇÃO DOS CARGOS	Nº DE CARGOS	SÍMBOLO	VENCIMENTOS EM R\$
CHEFE DPTO LEGISLATIVO	01	CC-2	749,89
CHEFE DPTO ADMIN. E FINANCEIRO	01	CC-1	749,89
TESOUREIRO	01	CC-1	749,89
ASSESSOR JURÍDICO	01	CC-1	1.625,65

**ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO**

ANEXO II

**b) CARGOS DE CONFIANÇA - PROVIMENTO EXCLUSIVO DE OCUPANTE DE CARGO EFETIVO
DENOMINAÇÃO**

	Nº DE CARGOS	SÍMBOLO	VALOR EM R\$
ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE ALTA COMPLEXIDADE	01	FG-3	259,50
ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE MÉDIA COMPLEXIDADE	01	FG-2	150,00
ENCARREGADO DE SERVIÇOS DE BAIXA COMPLEXIDADE	01	FG-1	150,00

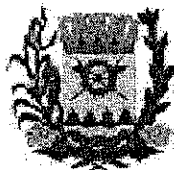
[Handwritten signature]
[Handwritten initials]



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

TABELAS SALARIAIS
GRUPO OPERACIONAL I: Serviços Elementares
Cargos: Telefonista; Zeladora e Guarda-Noturno

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	518,75	529,13	539,50	549,88	560,25	570,63
II. 10%	570,63	582,04	593,45	604,86	616,28	627,69
III. 20%	622,50	634,95	647,40	659,85	672,30	684,75
IV. 30%	674,38	687,86	701,35	714,84	728,33	741,81
V. 40%	726,25	740,78	755,30	769,83	784,35	798,88
VI. 50%	778,13	793,69	809,25	824,81	840,38	855,94
VII. 60%	830,00	846,60	863,20	879,80	896,40	913,00
VIII. 70%	881,88	899,51	917,15	934,79	952,43	970,06



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

TABELAS SALARIAIS

GRUPO OPERACIONAL I: Serviços Elementares

Cargos: Telefonista; Zeladora e Guarda-Noturno

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	R\$ 678,00	R\$ 691,56	R\$ 719,22	R\$ 762,38	R\$ 823,37	R\$ 905,70
II. 10%	R\$ 745,80	R\$ 760,72	R\$ 791,14	R\$ 838,61	R\$ 905,70	R\$ 996,27
III. 20%	R\$ 813,60	R\$ 829,87	R\$ 863,07	R\$ 914,85	R\$ 988,04	R\$ 1.086,84
IV. 30%	R\$ 881,40	R\$ 899,03	R\$ 934,99	R\$ 991,09	R\$ 1.070,38	R\$ 1.177,41
V. 40%	R\$ 949,20	R\$ 968,18	R\$ 1.006,91	R\$ 1.067,33	R\$ 1.152,71	R\$ 1.267,98
VI. 50%	R\$ 1.017,00	R\$ 1.037,34	R\$ 1.078,83	R\$ 1.143,56	R\$ 1.235,05	R\$ 1.358,55
VII. 60%	R\$ 1.084,80	R\$ 1.106,50	R\$ 1.150,76	R\$ 1.219,80	R\$ 1.317,39	R\$ 1.449,12
VIII. 70%	R\$ 1.152,60	R\$ 1.175,65	R\$ 1.956,28	R\$ 2.073,66	R\$ 2.239,55	R\$ 2.463,51

TABELAS SALARIAIS

GRUPO OCUPACIONAL II: Serviços Operacionais

Cargos: Motorista

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	R\$ 957,02	R\$ 976,16	R\$ 1.015,21	R\$ 1.076,12	R\$ 1.162,21	R\$ 1.278,43
II. 10%	R\$ 1.052,72	R\$ 1.073,78	R\$ 1.116,73	R\$ 1.183,73	R\$ 1.278,43	R\$ 1.406,27
III. 20%	R\$ 1.148,42	R\$ 1.171,39	R\$ 1.218,25	R\$ 1.291,34	R\$ 1.394,65	R\$ 1.534,12
IV. 30%	R\$ 1.244,13	R\$ 1.269,01	R\$ 1.319,77	R\$ 1.398,95	R\$ 1.510,87	R\$ 1.661,96
V. 40%	R\$ 1.339,83	R\$ 1.366,62	R\$ 1.421,29	R\$ 1.506,57	R\$ 1.627,09	R\$ 1.789,80
VI. 50%	R\$ 1.435,53	R\$ 1.464,24	R\$ 1.522,81	R\$ 1.614,18	R\$ 1.743,31	R\$ 1.917,64
VII. 60%	R\$ 1.531,23	R\$ 1.561,86	R\$ 1.624,33	R\$ 1.721,79	R\$ 1.859,53	R\$ 2.045,49
VIII. 70%	R\$ 1.626,93	R\$ 1.659,47	R\$ 2.761,36	R\$ 2.927,04	R\$ 3.161,21	R\$ 3.477,33



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

TABELAS SALARIAIS

GRUPO OCUPACIONAL III: Serviços Administrativos

Cargos: Secretário Administrativo

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	R\$ 1.086,40	R\$ 1.108,13	R\$ 1.152,45	R\$ 1.221,60	R\$ 1.319,33	R\$ 1.451,26
II. 10%	R\$ 1.195,04	R\$ 1.218,94	R\$ 1.267,70	R\$ 1.343,76	R\$ 1.451,26	R\$ 1.596,39
III. 20%	R\$ 1.303,68	R\$ 1.329,75	R\$ 1.382,94	R\$ 1.465,92	R\$ 1.583,19	R\$ 1.741,51
IV. 30%	R\$ 1.412,32	R\$ 1.309,91	R\$ 1.362,31	R\$ 1.444,04	R\$ 1.559,57	R\$ 1.715,53
V. 40%	R\$ 1.520,96	R\$ 1.551,38	R\$ 1.613,43	R\$ 1.710,24	R\$ 1.847,06	R\$ 2.031,77
VI. 50%	R\$ 1.629,60	R\$ 1.662,19	R\$ 1.728,68	R\$ 1.832,40	R\$ 1.978,99	R\$ 2.176,89
VII. 60%	R\$ 1.738,24	R\$ 1.773,00	R\$ 1.843,92	R\$ 1.954,56	R\$ 2.110,93	R\$ 2.322,02
VIII. 70%	R\$ 1.846,88	R\$ 1.883,82	R\$ 3.134,67	R\$ 3.322,75	R\$ 3.588,57	R\$ 3.947,43

TABELAS SALARIAIS

GRUPO OCUPACIONAL IV: Técnico de Nível Médio

Cargos: Técnico em Contabilidade

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	R\$ 2.086,90	R\$ 2.128,64	R\$ 2.213,78	R\$ 2.346,61	R\$ 2.534,34	R\$ 2.787,77
II. 10%	R\$ 2.295,59	R\$ 2.341,50	R\$ 2.435,16	R\$ 2.581,27	R\$ 2.787,77	R\$ 3.066,55
III. 20%	R\$ 2.504,28	R\$ 2.554,37	R\$ 2.656,54	R\$ 2.815,93	R\$ 3.041,21	R\$ 3.345,33
IV. 30%	R\$ 2.712,97	R\$ 2.767,23	R\$ 2.877,92	R\$ 3.050,59	R\$ 3.294,64	R\$ 3.624,11
V. 40%	R\$ 2.921,66	R\$ 2.980,09	R\$ 3.099,30	R\$ 2.989,79	R\$ 3.228,97	R\$ 3.551,87
VI. 50%	R\$ 3.130,35	R\$ 3.192,96	R\$ 3.320,68	R\$ 3.519,92	R\$ 3.801,51	R\$ 4.181,66
VII. 60%	R\$ 3.339,04	R\$ 3.405,82	R\$ 3.542,05	R\$ 3.754,58	R\$ 4.054,94	R\$ 4.460,44
VIII. 70%	R\$ 3.547,73	R\$ 3.618,68	R\$ 6.021,49	R\$ 6.382,78	R\$ 6.893,40	R\$ 7.582,74



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

TABELAS SALARIAIS
GRUPO OCUPACIONAL II: Serviços Operacionais
Cargos: Motorista

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	518,75	529,13	539,50	549,88	560,25	570,63
II. 10%	570,63	582,04	593,45	604,86	616,28	627,69
III. 20%	622,50	634,95	647,40	659,85	672,30	684,75
IV. 30%	674,38	687,86	701,35	714,84	728,33	741,81
V. 40%	726,25	740,78	755,30	769,83	784,35	798,88
VI. 50%	778,13	793,69	809,25	824,81	840,38	855,94
VII. 60%	830,00	846,60	863,20	879,80	896,40	913,00
VIII. 70%	881,88	899,51	917,15	934,79	952,43	970,06



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

TABELAS SALARIAIS
GRUPO OCUPACIONAL III: Serviços Administrativos
Cargos: Secretário Administrativo

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	749,89	764,89	779,89	810,78	842,28	891,86
II. 10%	824,88	841,38	857,87	891,86	926,50	981,05
III. 20%	899,87	917,87	935,86	972,94	1.010,73	1.070,23
IV. 30%	974,86	994,35	1.013,85	1.054,02	1.094,96	1.159,42
V. 40%	1.049,85	1.070,84	1.091,84	1.135,09	1.179,19	1.248,60
VI. 50%	1.124,84	1.147,33	1.169,83	1.216,17	1.263,41	1.337,79
VII. 60%	1.199,82	1.223,82	1.247,82	1.297,25	1.347,64	1.426,97
VIII. 70%	1.274,81	1.300,31	1.325,81	1.378,33	1.431,87	1.516,16



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

TABELAS SALARIAIS
GRUPO OCUPACIONAL IV: Técnico de Nível Médio
Cargos: Técnico em Contabilidade

NÍVEL	CLASSES - VALORES EM R\$					
	A - 0%	B - 2%	C - 4%	D - 6%	E - 8%	F - 10%
I. 0%	1.570,05	1.601,45	1.632,85	1.697,54	1.763,48	1.867,29
II. 10%	1.727,06	1.761,60	1.796,14	1.830,68	1.865,22	1.899,76
III. 20%	1.884,06	1.921,74	1.959,42	1.997,10	2.034,78	2.072,47
IV. 30%	2.041,07	2.081,89	2.122,71	2.163,53	2.204,35	2.245,17
V. 40%	2.198,07	2.242,03	2.285,99	2.329,95	2.373,92	2.417,88
VI. 50%	2.355,08	2.402,18	2.449,28	2.496,38	2.543,48	2.590,58
VII. 60%	2.512,08	2.562,32	2.612,56	2.662,80	2.713,05	2.763,29
VIII. 70%	2.669,09	2.722,47	2.775,85	2.829,23	2.882,61	2.935,99



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO
VALE DO CABAÇAL
GABINETE DO PREFEITO

ANEXO IV
SISTEMA DE CARREIRAS
REQUISITOS MÍNIMOS PARA PREENCHIMENTO DOS CARGOS

Grupo Ocupacional: Serviços Administrativo

CARGOS	ESCOLARIDADE	EXPERIÊNCIA	OUTROS REQUISITOS
Secretário Administrativo	Ensino Médio Completo	Ter no mínimo um ano de atuação na área.	Digitação, datilografia e redação própria.
Técnico em Contabilidade	Ensino Médio Completo	1 Ano de Experiência Em Contabilidade Pública.	Elaboração de Demonstrativos Contábeis; Confecções de Balançes; Digitação; Datilografia e Redação própria.
Telefonista	Ensino Fundamental Completo.	Desejável experiência anterior no cargo de telefonista, conhecimentos básicos em informática.	Ter noção de atendimento ao público e ter boa dicção.

Grupo Ocupacional: Serviços Elementares

Zeladora	Ensino Fundamental Completo	Nenhuma	Aptidão física para trabalhos pesados.
Guarda Noturno	Ensino Fundamental Completo	Ter no mínimo um ano de experiência.	Aptidão física para trabalhos pesados.

Grupo Ocupacional: Serviços Operacionais

Motorista	Ensino Fundamental Completo	5 meses na profissão	Ter aptidão física para o trabalho; ter CNH categoria "C" ou "D"; possuir curso de direção defensiva; amplos conhecimentos sobre manutenção e reparos de veículos.
-----------	-----------------------------	----------------------	--