LEI Nº 1453, de 25 de junho de 2012

(Vide Leis nº 1524/2013, nº 1712/2016, nº 1751/2017 e nº 1805/2018)

INSTITUÍ O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS DA FISCALIZAÇÃO TRIBUTÁRIA E SANITÁRIA DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JACIARA E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

MAX JOEL RUSSI, Prefeito Municipal de Jaciara, Estado de Mato Grosso, no uso das atribuições a mim conferidas pela Constituição Federal, Código Tributário Municipal e Lei Orgânica do Município, Faço saber que a Câmara Municipal aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Fiscalização Tributária e Sanitária do Município de Jaciara, destinado a organizar os cargos públicos, já criados em Lei, fundamentado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, com as seguintes finalidades:

I - assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência no serviço público;

II - estabelecer padrões e critérios para reconhecimento dos servidores com melhor nível de desempenho e qualificação profissional para desenvolvimento na carreira;

III - manter a administração dos vencimentos dentro dos padrões estabelecidos por Lei, considerando as características do mercado e os critérios de evolução profissional.

Capítulo I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da Fiscalização Tributária e Sanitária do Município de Jaciara tem por objetivos:

I - estimular a profissionalização, a atualização e o aperfeiçoamento técnicoprofissional dos servidores;

II - criar condições para a realização do servidor como instrumento de melhoria de suas condições de trabalho;

III - garantir o desenvolvimento na carreira de acordo com o tempo de serviço, avaliação de desempenho satisfatória e aperfeiçoamento profissional;

IV - assegurar vencimento condizente com os respectivos níveis de formação escolar e tempo de serviço;

V - assegurar isonomia de vencimentos para cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, ressalvadas as vantagens de caráter individual e as relativas à natureza ou local de trabalho.

SEÇÃO I
DA POLÍTICA DE INCORPORAÇÃO

Art. 2º-A Constituem vantagens pecuniárias incorporáveis as percebidas em decorrência de:

I - aumento de jornada de trabalho, incluida as horas-extras;

II - exercício de cargo de provimento em comissão e de função gratificada, quando exercidos de forma e ou em caráter permanente.

Art. 2º-B Sãos os seguintes os requisitos e condições para o servidor incorporar as vantagens pecuniárias previstas no artigo anterior:

§ 1º estar nomeado em cargo de provimento efetivo;

§ 2º estar percebendo as vantagens pecuniárias por 60 (sessenta) meses ininterruptos ou 120 (cento e vinte) meses intercalados;

§ 3º Não se incorporam as vantagens percebidas a título de pagamento com acréscimo de serviço noturno, as indenizações contidas no art. 45 da lei 1208/2009, bem como as vantagens descritas nos artigos 22 à 26 da Lei 1453/2012.

I - A incorporação, para o servidor que tiver sido nomeado ou designado para cargos em comissão ou funções gratificadas diversas, terá como base de cálculo o valor fixado para aquele que exerceu por maior período de tempo.

II - A incorporação será deferida, também, aos servidores públicos em exercício, que tenham atendido integralmente aos requisitos previstos nos incisos anteriores, anteriormente à publicação desta Lei, e, ainda, aos que tenham atendido em parte, aos requisitos previstos nos incisos anteriores, anteriormente à publicação desta Lei, desde que venham a completar o período, durante a vigência desta Lei.

III - A incorporação será deferida e incorporada ao salário apenas uma vez na vida funcional do servidor, independentemente de qualquer cargo ou função para as quais tenha sido nomeado.

IV - A incorporação deverá ser requerida diretamente à Secretaria de Administração e Finanças, com cópia ao Setor de RH, pelo servidor que se enquadrar nas condições previstas nesta Lei, devendo ser observado, além dos critérios anteriormente previstos, as condições financeiras e orçamentárias, no exercício em que se postulou o pedido, para sua concessão.

V - A designação para o exercício da função de confiança tem como pré-requisito grau de escolaridade de ensino médio completo, no mínimo.

VI - O servidor que tiver recebido incorporação de salários não poderá ser nomeado para perceber gratificação por exercício de função de confiança, idêntica à incorporada.

VII - Somente poderá pleitear o direito à incorporação, o servidor que tiver completado pelo menos 1/3 (um terço) do tempo de serviço necessário para se aposentar.

Art. 2º-C As incorporações quando deferidas pelo Chefe do Executivo Municipal, serão expedidas via Decreto Executivo contendo a tabela salarial determinada pela incorporação deferida. (Seção I acrescida pela Lei nº 1713/2016)

Capítulo II
DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Art. 3º Fica instituído no âmbito desta Lei, o Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos, que deverá conter:

I - programa Institucional de Qualificação;

II - programa Institucional de Avaliação de Desempenho.

Art. 4º O financiamento do Plano de Desenvolvimento de Recursos Humanos correrá à conta de dotação orçamentária específica, correspondente a percentual incidente sobre o valor bruto mensal da folha de pagamento de pessoal.

Art. 5º O Plano Institucional de Desenvolvimento de Recursos Humanos deverá garantir:

I - as condições institucionais para uma qualificação e avaliação que propiciem a realização profissional e o pleno desenvolvimento das potencialidades dos servidores da Prefeitura Municipal de Jaciara;

II - a qualificação dos servidores para o incremento do desenvolvimento organizacional do órgão ou instituição e de sua correspondente função social;

III - a criação de mecanismos que estimulem o crescimento funcional e favoreçam a motivação dos servidores.

Art. 6º O Programa Institucional de Qualificação conterá os instrumentos necessários à consecução dos seguintes objetivos:

I - a conscientização do servidor, visando sua atuação no âmbito da função social da Prefeitura Municipal de Jaciara e o exercício pleno de sua cidadania, para propiciar ao usuário um serviço de qualidade;

II - o desenvolvimento integral do cidadão-servidor público.

TÍTULO II
DO PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E VENCIMENTOS.

Capítulo I
DA ABRANGÊNCIA DO PLANO

Art. 7º O Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos servidores da Fiscalização Tributária e Sanitária do Município de Jaciara abrangem os cargos de provimento efetivo com competência de fiscalização de tributos de competência do Município de Jaciara - MT.

Capítulo II
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 8º O Quadro de Pessoal da Fiscalização Tributária e Sanitária do Município de Jaciara compõe-se de cargos constantes do anexo I desta Lei.

Art. 9º As descrições das atribuições e as exigências de habilitação para ingresso nos cargos da Fiscalização do Município de Jaciara são as estabelecidas no anexo IV desta Lei.

Capítulo III

DO INGRESSO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 10 O ingresso no serviço público municipal ocorrerá sempre na classe "A" nível I do cargo a que pertence o cargo, atendidos os requisitos de escolaridade, prevista experiência e de prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a ordem de classificação.

§ 1º Compete a Secretaria Municipal de Gestão e Controle a realização e normatização dos concursos públicos para ingresso nas carreiras do quadro permanente da administração municipal.

§ 2º A habilitação exigida para ingresso de cada cargo está descrita no art. 58, desta Lei.

§ 3º O concurso público para ingresso na carreira poderá incluir programa de treinamento como etapa integrante do processo seletivo, na forma do respectivo edital.

§ 4º Os requisitos, procedimentos e formalidades processuais obrigatórios para a realização de concursos públicos serão estabelecidos em regulamento geral.

§ 5º Os servidores têm lotação na sede da Prefeitura Municipal de Jaciara, e exercício, nos locais para onde forem designados pela chefia imediata, observado o interesse Público.

Capítulo IV
DO CURSO OU PROGRAMA DE TREINAMENTO, CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

Art. 11 Fica institucionalizada, como atividade permanente da Prefeitura Municipal de Jaciara, o treinamento dos servidores, tendo como objetivos a integração e a melhor formação, mantendo-os permanentemente atualizados e preparando-os para a execução de tarefas mais complexas.

Art. 12 A capacitação profissional a que se refere o artigo anterior compreenderá:

I - no treinamento introdutório, a adaptação e a preparação do servidor para o exercício de suas atribuições;

II - nos cursos de capacitação e de desenvolvimento, a habilitação do servidor para o desempenho eficaz das atribuições inerentes a sua área;

III - nos cursos de especialização e chefia, o aperfeiçoamento para o exercício de cargo em comissão de direção superior, coordenação, supervisão, assessoramento e execução;

IV - nos demais casos, de modo geral, a introdução permanente de técnicas de modernização, inclusive informatização.

Art. 13 O treinamento será ministrado:

I - diretamente pelos ocupantes de cargos comissionados estabelecidos nesta Lei;

II - por empresas especificamente contratadas pela Prefeitura para este fim;

III - mediante encaminhamento de servidores para cursos e estágios realizados por entidades especializadas, governamentais ou não-governamentais, sediadas ou não no Município.

Art. 14 Os programas de treinamento serão elaborados pela Secretaria Municipal de Gestão e Controle em conjunto com os demais órgãos envolvidos.

Art. 15 Serão definidas pelo órgão competente as normas referentes à duração dos programas e dos cursos referidos neste capítulo, bem como os seus respectivos conteúdos e critérios de avaliação.

Art. 16 Os cursos e os programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento serão o instrumento utilizado para a qualificação profissional do servidor.

Art. 17 A participação e o aproveitamento em cursos ou programas de treinamento, capacitação e desenvolvimento para os quais o servidor for encaminhado pela chefia imediata, têm por objetivo aperfeiçoar as aptidões e a potencialidade do mesmo, para melhor desempenho das atribuições inerentes a sua área.

Parágrafo Único - Os cursos e programas de que trata este artigo serão organizados com fundamento na natureza do cargo e nas necessidades do órgão em que estiver lotado o servidor.

Art. 18 Os Diretores de Departamentos são responsáveis pelos programas de treinamento e cursos de capacitação e de desenvolvimento, mediante:

I - diagnóstico das necessidades do órgão que chefia;

II - levantamento de necessidades de aperfeiçoamento individual e áreas de interesse dos servidores a eles subordinados;

III - sugestão de currículos, conteúdos, horários, períodos ou metodologia dos cursos;

IV - acompanhamento das etapas do treinamento;V. avaliação dos resultados obtidos na execução dos trabalhos, em decorrência do treinamento ministrado.

Capítulo V
DA REMUNERAÇÃO

Art. 19 Vencimento é o valor mensal devido ao servidor pelo efetivo exercício do cargo, com padrão fixado na Tabela de Vencimentos.

Art. 20 Fica instituída a Tabela de Vencimento dos cargos da Fiscalização Tributária e Sanitária da Prefeitura Municipal de Jaciara, na conformidade do anexo III, integrante desta Lei.

Art. 21 A revisão geral dos vencimentos estabelecidos para os cargos de provimento efetivo, deverá ser efetuada anualmente, por Lei

específica, sempre na mesma data e sem distinção de índices, conforme disposto no art. 37, inciso X da Constituição Federal.

Capítulo VI
DO ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE

Art. 22 O Adicional de Produtividade para os servidores abrangidos por esta Lei, em efetivo exercício, será concedido obedecendo ao critério de atribuição de pontos a ser fixado através de decreto, visando incentivar e aprimorar as atividades de fiscalização, lançamento e arrecadação tributária, no intuito de inibir a evasão fiscal, reprimir a fraude contra o Fisco e estimular o crescimento real da receita tributária municipal.

Art. 23 Os valores considerados para o pagamento do adicional de produtividade serão exclusivamente provenientes dos recursos efetivamente arrecadados em decorrência de autuações, vistorias, inscrições "ex-officio" ou outros atos praticados pelos Fiscais que resulte em recebimento de tributos, multas, juros moratórios, penalidades acessórias de contribuintes inadimplentes ou infratores.

Parágrafo Único - Os critérios para definição das metas gerenciais serão estabelecidos em regulamento.

Art. 24 A fixação de tarefas do roteiro de atividades, bem como a apuração das cotas dos serviços realizados, serão feitas pelo Secretário ou responsável pela fiscalização onde estiverem lotados os ocupantes dos cargos de Fiscalização, bem como elaborar, mensalmente, os mapas demonstrativos dos pontos e encaminhá-los ao órgão competente.

Parágrafo Único - A gratificação de produtividade será creditada em folha de pagamento do mês subseqüente ao da geração.

Art. 25 O Adicional de produtividade para fins de pagamento fica fixado, mensalmente, em até 500 (quinhentos) pontos.

§ 1º O valor de cada cota será de R$ 2,07 (dois reais e sete centavos), a reajustado na mesma época e percentuais dos Servidores Públicos do Município de Jaciara/MT.

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não se aplica aos servidores ocupantes de cargos ou funções de chefia que percebem comissão.

§ 3º Os pontos individuais auferidos pelos servidores que ultrapassarem no mês o limite máximo fixado, serão levados a seu crédito para aproveitamento no mês seguinte, não podendo o crédito computado exceder a 50% (cinqüenta por cento) do valor mensal, nem ultrapassar o limite mensal fixado.

Art. 26 A administração fazendária disponibilizará aos servidores abrangidos por esta Lei as tarefas necessárias que possibilitem alcançar o Incentivo de Produtividade, na forma do regulamento.Art. 27. Fica assegurado ao profissional integrante deste Plano de Carreira, na forma deste Capítulo, após a cessação das atividades, o pagamento da média do Incentivo a Produtividade adquirida no período, até a cessão final.

Art. 28 Para fins de pagamento do Incentivo de Produtividade, no caso de férias, 13º (décimo terceiro) salário ou de afastamento por licenças previstas no Estatuto dos Servidores, exceto para tratar de interesses particulares, para exercer mandato eletivo ou para exercer cargos em comissão e funções gratificadas fora do âmbito da Prefeitura Municipal de Jaciara, será considerada a média da gratificação percebida pelo servidor nos 12 (doze) meses que precederem a concessão das mesmas.

Art. 29 É vedado o acúmulo de adicional de produtividade com qualquer outra espécie de gratificação, funções e horas extraordinárias.

Art. 30 A inidoneidade ou falsidade de dados constantes de relatórios, documentos, notificações, autos de infração e intimações que venham proporcionar vantagem ao autor do procedimento, implicará em responsabilidade funcional, punível nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município, independentemente do desconto em dobro das cotas auferidas.

Art. 31 O Adicional de Produtividade terá seu valor apurado mediante a computação dos pontos atribuídos às tarefas e atividades constantes de regulamento no prazo de 30 (trinta) dias após a vigência desta Lei.

Art. 32 Os pontos atribuídos e pagos que forem julgados improcedentes, ou insubsistentes após o seu pagamento por motivo de nulidade dos autos de infração ou qualquer outra irregularidade, serão descontados de todos os pontos alcançados no mês seguinte ao da decisão, independentemente de qualquer outra sanção administrativas ou disciplinares.

Art. 33 As decisões de âmbito administrativo referente à remissão total ou parcial de créditos fiscais constituídos por auto de infração, não prejudicarão a percepção dos pontos relativos aos mesmos.

Capítulo VII
DO ENQUADRAMENTO

Art. 34 Os atuais servidores da fiscalização do Município de Jaciara passam a ser titulares dos cargos efetivos previstos no Anexo I e II desta Lei.

Art. 35 No procedimento de enquadramento dos atuais servidores provenientes de cargos anteriores é vedada à diminuição do vencimento.

Art. 36 Os servidores serão enquadrados na nova estrutura instituída nesta Lei, no grau que corresponder ao vencimento-base e o adicional por tempo de serviço, idêntico àquele percebido na data da promulgação desta Lei, ou, não sendo possível, no grau que corresponder ao vencimento ou salário base, imediatamente no nível superior.

Art. 37 O enquadramento na Tabela de Vencimento é determinado de acordo com as novas nomenclaturas dos cargos públicos.

Art. 38 No prazo de até 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei, o Prefeito Municipal baixará Decreto contendo a relação nominal de enquadramento dos servidores abrangidos por esta Lei.Art. 39. O servidor que se julgar prejudicado no enquadramento previsto nesta Lei, poderá apresentar recurso ao Secretário de Gestão e Controle do órgão onde estiver lotado, no prazo de até 15 (quinze) dias contados da data da publicação do Decreto de que trata o artigo anterior.

Art. 40 Os recursos recebidos serão remetidos à Assessoria Jurídica, que deverá emitir parecer no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis.

§ 1º Após a emissão do parecer de que trata este artigo, o Secretário Municipal de Gestão e Controle publicará a decisão dos recursos, no prazo de até 10 (dez) dias úteis.

§ 2º A procedência do recurso implicará na retificação do Decreto de enquadramento.

Art. 41 Na hipótese de transformação de cargos, será observado o direito adquirido a cada servidor, em especial o vencimento e o adicional por tempo de serviço, o qual não será, em hipótese alguma, reduzido.

Art. 42 Os servidores serão enquadrados com observância do nível e padrão de vencimento equivalente ao cargo em que são efetivos, resguardados todos os direitos adquiridos, em especial o vencimento e o adicional por tempo de serviço, o qual não será, em hipótese alguma, reduzido.

Capítulo VIII
DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 43 O sistema de avaliação de desempenho dos servidores municipais tem por finalidade o aprimoramento dos métodos de gestão, melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e a valorização do servidor público, bem como motivar o servidor ao aprimoramento no cumprimento de suas atribuições e mensurar, de forma justa e criteriosa, seu exercício funcional.

Art. 44 A avaliação de desempenho será o instrumento utilizado para a aferição do desempenho do servidor, fornecendo indicadores para avaliação durante o estágio probatório e para o desenvolvimento na carreira.

Art. 45 A avaliação de desempenho levará em consideração o comportamento do servidor no cumprimento das atribuições e dos deveres funcionais previstos nas Leis que regerem sua atuação.

Art. 46 Eficiência é a qualidade satisfatória comprovada pelo servidor no desempenho das atribuições de seu cargo, sendo adotados como parâmetros definidos pelo Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Art. 47 A avaliação de desempenho do servidor será feita, a cada 12 meses, pela Comissão de Avaliação de Eficiência.

§ 1º A Comissão de Avaliação de Eficiência - CAE, subordinada à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho, será constituída de 03 (três) membros, sendo:

I - dois servidores efetivos eleitos diretamente por seus pares;

II - um servidor efetivo indicado pelo Prefeito.

§ 2º O Boletim de Avaliação de Eficiência será regulamentado por ato do Prefeito Municipal.

§ 3º Para fins de apuração da eficiência serão atribuído ao servidor o máximo de 210 (duzentos e dez) pontos na proporção de 30 (trinta) pontos para cada fator, distribuídos em 30 (trinta), 20 (vinte) e 10 (dez) pontos, respectivamente às graduações máxima, média e mínima obtida em cada um.

§ 4º Será considerado aprovado na Avaliação de Eficiência o servidor que obtiver média mínima de 50% (cinqüenta por cento) da pontuação máxima referida no parágrafo anterior.

§ 5º Os pontos atribuídos ao servidor serão registrados no Boletim de Avaliação de Eficiência (BAE), que será encaminhado à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho na forma e prazo previstos nesta Lei.

§ 6º O servidor avaliado será cientificado da avaliação feita a seu respeito, no prazo de até 10 (dez) dias após ser concluída.

§ 7º A cientificação será feita mediante a entrega de cópia integral do instrumento de avaliação respectiva.

Art. 48 Fica criada a Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho, com a atribuição de proceder à avaliação periódica de desempenho, conforme o disposto neste Capítulo e em regulamento específico.

§ 1º A Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho será constituída por 05 (cinco) membros, com direito a voto, sendo:

I - três servidores efetivos, eleitos diretamente por seus pares;

II - dois servidores indicados pelo Prefeito.

§ 2º O Presidente da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho deverá ser eleito dentre seus pares.

§ 3º Fará parte da Comissão de que trata este artigo, a título de assessoria, o Assessor Jurídico e Representante do Recursos Humanos.

§ 4º A alternância dos membros constituintes da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho eleitos pelos servidores verificar-se-á a cada 3 (três) anos de participação, observados, para a substituição de seus participantes, os critérios fixados em regulamentação específica e o disposto neste Capítulo.

§ 5º Nas hipóteses de morte ou impedimento proceder-se-á à substituição do membro, de acordo com o estabelecido neste Capítulo.

§ 6º Compete à Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho:

I - julgar os recursos dos servidores contra a avaliação de desempenho;

II - acompanhar os processos de avaliação de desempenho e progressão.

§ 7º A Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho, a qualquer tempo, poderá utilizar-se de todas as informações existentes sobre o servidor avaliado, bem como realizar diligências junto às chefias e outros integrantes da área de atuação do servidor, solicitando, se necessário, a revisão das informações, a fim de corrigir erros e/ou omissões.

Art. 49 São regras para o processo e julgamento dos recursos referidos no inciso I do § 6º do artigo anterior:

I - o recurso deve ser protocolizado em até 10 (dez) dias, contados da ciência da avaliação de desempenho pelo servidor;

II - somente o servidor pode recorrer da sua avaliação de desempenho.

Art. 50 A Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho terá sua organização e forma de funcionamento regulamentada por decreto do Prefeito Municipal de Jaciara.

Art. 51 A Comissão reunir-se-á para coordenar a avaliação de merecimento dos servidores, com base nos fatores constantes do Formulário de Avaliação de Desempenho, objetivando a aplicação do instituto da progressão.

Art. 52 Compete ao Secretário de Gestão e Controle regulamentar os trabalhos da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de

Desempenho.

Art. 53 O servidor poderá recorrer ao Presidente da Comissão de Coordenação do Processo de Avaliação de Desempenho, sempre que a avaliação conferir-lhe conceito inferior ao mínimo previsto no art. 47, § 4º, desde que o faça nos 10 (dez) dias úteis seguintes após ser cientificado do resultado respectivo.

Capítulo IX
DA CARREIRA

SEÇÃO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 54 As atribuições de cada um dos cargos do Quadro de Fiscalização da Prefeitura Municipal de Jaciara, estão descritas, no anexo IV, desta Lei devidamente identificado, vincula-se diretamente ao cargo decorrente da especificidade da habilitação exigida para o seu provimento, bem como da complexidade a ele inerentes.

Art. 55 A carreira dos servidores públicos da Prefeitura Municipal de Jaciara tem por objetivo propiciar-lhes condições de aumentar sua eficácia e profissionalização, melhorando a qualidade dos serviços que prestam ao Município e à população.

Art. 56 A carreira se efetivará por meio da adoção de sistema permanente de treinamento e capacitação dos servidores públicos e de critério equânime para desenvolvimento profissional, com base na igualdade de oportunidades, no mérito funcional, na qualificação e no esforço pessoal.

Art. 57 A evolução na carreira far-se-á na classe do cargo de que o servidor for titular.

SEÇÃO II

DA SÉRIE DE CLASSES DOS CARGOS DA CARREIRA

Art. 58 A série de Classes dos Cargos que compõem o Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Fiscalização do Município de Jaciara estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com a titulação, habilitação e perfil profissional ou ocupacional, identificadas por letras maiúsculas, assim descritas:

I - Agente de Fiscalização Tributária:

Classe A: Ensino Médio Completo;
Classe B: Ensino Médio + 200 horas de cursos de capacitação;
Classe C: Ensino Superior;
Classe D: Ensino Superior + 200 horas de cursos de capacitação;
Classe E: Ensino Superior + curso de especialização na área de atuação.

II - Agente de Fiscalização Sanitária:

Classe A: Ensino Médio Completo;
Classe B: Ensino Médio + 200 horas de cursos de capacitação;
Classe C: Ensino Superior;
Classe D: Ensino Superior + 200 horas de cursos de capacitação;
Classe E: Ensino Superior + curso de especialização na área de atuação

§ 1º A série de Classes dos Cargos que compõem a Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Fiscalização do Município de Jaciara estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, identificada por letras maiúsculas assim descritas no anexo III, desta Lei.

§ 2º Cada Classe desdobra-se em 35 (trinta e cinco) níveis, que constituem a linha vertical de progressão.

§ 3º Os cursos de aperfeiçoamento, qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão paritária

de servidores e representantes indicado do Sindicato dos Servidores e constituída pelo Prefeito Municipal para este fim e deverão obedecer, dentre outros, os seguintes requisitos à sua pontuação:

a) carga horária mínima de 16 (dezesseis) horas;b) serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 10 (dez) anos anteriores à data do enquadramento.

§ 4º A carga horária de cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional contada para posicionamento na classe não será recontada para efeito de nova progressão horizontal.

§ 5º Os títulos pós-graduação, mestrado e doutorado deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo ou relacionados com a área de atuação.

SEÇÃO III
DAS FORMAS DE MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA

Art. 59 A movimentação funcional no Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Fiscalização do Município de Jaciara dar-se-á em duas modalidades:

I - por progressão horizontal;

II - por progressão vertical.

SUB-SEÇÃO I
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 60 A progressão horizontal dos Profissionais do Quadro Geral dar-se-á de uma classe para outra imediatamente superior à que o servidor ocupa, na mesma série de classes do cargo, mediante comprovação da habilitação e/ou certificação de aperfeiçoamento, e/ou qualificação, e/ou capacitação profissional exigida para a respectiva classe, observado o cumprimento do estágio probatório e o cumprimento do intervalo mínimo de 03 (três) anos da classe A para a classe B, mais 03 (três) anos da classe B para a C, 03 (três) anos da classe C para a D e 03 (três) anos da classe D para a E, após a vigência da presente Lei.

§ 1º O servidor que apresentar titularidade acima da exigida para as classes superiores, sem possuir o requisito específico para esta, terá direito às progressões horizontais, desde que cumpra o intervalo mínimo exigido em cada classe, até atingir a classe correspondente a sua titulação.

§ 2º A progressão horizontal de que trata este artigo assegura ao servidor o direito de posicionar-se no mesmo nível da classe anteriormente ocupada.

§ 3º Para efeitos de comprovação de Cursos de Graduação, Especialização, Mestrado e Doutorado, serão considerados Diplomas, Certificados ou Atestados, expedidos ou convalidados por instituições de ensino superior reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC.

§ 4º O computo do tempo previsto neste artigo é a aprovação da presente Lei para os atuais servidores e para os demais a posse no cargo.

SUB-SEÇÃO II
DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 61 O servidor ocupante de cargo de Carreiras e Vencimentos dos Servidores da Fiscalização do Município de Jaciara terá direito à progressão vertical de um nível para outro subseqüente da mesma classe, desde que:

I - aprovado em processo anual específico de avaliação de desempenho;

II - cumprido o intervalo de 01 (um) ano.

§ 1º O tempo de efetivo exercício na Administração Pública direta, autárquica e fundacional no Município de Jaciara/MT, será computado ao final do estágio probatório.

§ 2º Decorrido o prazo previsto no inciso II deste artigo, se o órgão não realizar processo de avaliação de desempenho, a progressão vertical dar-se-á automaticamente.

TÍTULO III
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 62 É vedado ao servidor desempenhar atividades que não sejam próprias do cargo de que for titular.

Art. 63 Ficam aprovados e passam a fazer parte integrante desta Lei os anexos I, II, III e IV.

Art. 64 Os servidores inativos terão os seus proventos revistos de acordo com o levantamento comparativo efetuado entre os cargos e respectivos vencimentos, integrantes desta Lei, e o cargo que lhes assegurou os proventos por ocasião da aposentadoria ou pensão.

Art. 65 As situações não previstas nesta Lei serão resolvidas segundo as disposições estabelecidas na Constituição Federal de 1988 e na legislação pertinente.

Art. 66 As despesas decorrentes da execução da presente Lei serão atendidas por dotações próprias consignadas no orçamento de acordo com as normas legais vigentes, suplementadas se necessário.

Art. 67 Poderá ser estabelecido horário de trabalho diferenciado do expediente normal da Prefeitura em razão das peculiaridades dos serviços executados pelos profissionais que nela trabalham, desde que respeitada a carga horária máxima estabelecida para cada categoria nesta Lei.

Art. 68 Os vencimentos previstos na Tabela dos anexos IV serão devidos:

a) Progressão vertical no mês subseqüente após a vigência da presente Lei;

b) Progressão horizontal, conforme previsto no disposto no art. 60 e 69 desta Lei.

Art. 69 Aos atuais servidores ingressados até a data de entrada em vigor desta Lei, desde que não esteja cumprido o estágio probatório, aplica-se a primeira progressão horizontal prevista no art. 60, da Classe A para a Classe B até Novembro de 2012 e da Classe B para a Classe C até Junho de 2013.

Parágrafo Único - As demais progressões aplicam-se o disposto no art. 60, desta Lei.

Art. 70 As licenças remuneradas e as concedidas para o exercício de mandato eletivo ou de dirigente de entidade sindical serão consideradas como de efetivo exercício do cargo ou emprego e não poderão servir de critério para a suspensão do pagamento de adicionais salariais permanentes ou para a não-concessão da progressão ou promoção.

Art. 71 Os membros de comissões criadas pela presente Lei não poderão participar servidores que estejam em estágio probatório.

Art. 72 Aplicam-se subsidiariamente, no que não for específico nesta Lei o Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Jaciara/MT.

Art. 73 Ficam extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei e no Estatuto dos Servidores Públicos do Município.

Art. 74 Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 916/2003.

GABINETE DO PREFEITO DE JACIARA, em 25 de junho de 2012.

MAX JOEL RUSSI
Prefeito Municipal

DESPACHO: Sanciono e promulgo a presente Lei sem ressalvas.

MAX JOEL RUSSI
Prefeito Municipal

Registrada e publicada de acordo com a legislação vigente, com a fixação nos lugares de costume, estabelecidos por Lei Municipal. Data Supra.

ANEXO I

QUANTIDADE DE CARGOS EFETIVOS

CARGO	QUANTIDADE	
Agente de Fiscalização Tributária	021 ~~024~~	(03 vagas extintas pela Lei nº 1626/2014)
Agente de Fiscalização Sanitária	005	
Totais.....	029	

ANEXO II

CARGOS TRANSFORMADOS

CARGO NOVO	CARGO ANTERIOR
Agente de Fiscalização Tributária	Auxiliar de Tributação - I
Agente de Fiscalização Tributária	Auxiliar de Tributação - II
Agente de Fiscalização Tributária	Agente de Fiscalização

ANEXO III

TABELA DE VENCIMENTOS

Cargo: AGENTE DE FISCALIZAÇÃO TRIBUTÁRIA E AGENTE DE FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA

NÍVEL/CLASSE	A - 1,00	B - 1,10	C - 1,30	D - 1,50	E - 1,75
01 - 1,00 - 00 anos	1.335,47	1.469,02	1.736,11	2.003,21	2.337,07
02 - 1,02 - 01 anos	1.362,18	1.498,40	1.770,83	2.043,27	2.383,81
03 - 1,04 - 02 anos	1.388,89	1.527,78	1.805,56	2.083,33	2.430,56
04 - 1,06 - 03 anos	1.415,60	1.557,16	1.840,28	2.123,40	2.477,30
05 - 1,08 - 04 anos	1.442,31	1.586,54	1.875,00	2.163,46	2.524,04
06 - 1,10 - 05 anos	1.469,02	1.615,92	1.909,72	2.203,53	2.570,78
07 - 1,12 - 06 anos	1.495,73	1.645,30	1.944,44	2.243,59	2.617,52
08 - 1,14 - 07 anos	1.522,44	1.674,68	1.979,17	2.283,65	2.664,26
09 - 1,16 - 08 anos	1.549,15	1.704,06	2.013,89	2.323,72	2.711,00
10 - 1,18 - 09 anos	1.575,85	1.733,44	2.048,61	2.363,78	2.757,75
11 - 1,20 - 10 anos	1.602,56	1.762,82	2.083,33	2.403,85	2.804,49
12 - 1,22 - 11 anos	1.629,27	1.792,20	2.118,06	2.443,91	2.851,23
13 - 1,24 - 12 anos	1.655,98	1.821,58	2.152,78	2.483,97	2.897,97
14 - 1,26 - 13 anos	1.682,69	1.850,96	2.187,50	2.524,04	2.944,71
15 - 1,28 - 14 anos	1.709,40	1.880,34	2.222,22	2.564,10	2.991,45
16 - 1,30 - 15 anos	1.736,11	1.909,72	2.256,94	2.604,17	3.038,19
17 - 1,32 - 16 anos	1.762,82	1.939,10	2.291,67	2.644,23	3.084,94
18 - 1,34 - 17 anos	1.789,53	1.968,48	2.326,39	2.684,29	3.131,68
19 - 1,36 - 18 anos	1.816,24	1.997,86	2.361,11	2.724,36	3.178,42

20 - 1,38 - 19 anos	1.842,95	2.027,24	2.395,83	2.764,42	3.225,16
21 - 1,40 - 20 anos	1.869,66	2.056,62	2.430,56	2.804,49	3.271,90
22 - 1,42 - 21 anos	1.896,37	2.086,00	2.465,28	2.844,55	3.318,64
23 - 1,44 - 22 anos	1.923,08	2.115,38	2.500,00	2.884,62	3.365,38
24 - 1,46 - 23 anos	1.949,79	2.144,76	2.534,72	2.924,68	3.412,13
25 - 1,48 - 24 anos	1.976,50	2.174,15	2.569,44	2.964,74	3.458,87
26 - 1,50 - 25 anos	2.003,21	2.203,53	2.604,17	3.004,81	3.505,61
27 - 1,52 - 26 anos	2.029,91	2.232,91	2.638,89	3.044,87	3.552,35
28 - 1,54 - 27 anos	2.056,62	2.262,29	2.673,61	3.084,94	3.599,09
29 - 1,56 - 28 anos	2.083,33	2.291,67	2.708,33	3.125,00	3.645,83
30 - 1,58 - 29 anos	2.110,04	2.321,05	2.743,06	3.165,06	3.692,57
31 - 1,60 - 30 anos	2.136,75	2.350,43	2.777,78	3.205,13	3.739,32
32 - 1,62 - 31 anos	2.163,46	2.379,81	2.812,50	3.245,19	3.786,06
33 - 1,64 - 32 anos	2.190,17	2.409,19	2.847,22	3.285,26	3.832,80
34 - 1,66 - 33 anos	2.216,88	2.438,57	2.881,94	3.325,32	3.879,54
35 - 1,70 - 34 anos	2.270,30	2.497,33	2.951,39	3.405,45	3.973,02

ANEXO IV

DESCRIÇÃO DOS CARGOS EFETIVOS

Cargo: AGENTE DE FISCALIZAÇÃO TRIBUTÁRIA

Atribuições Típicas:
- Compreende o cargo a que se destina a estudar, conhecer toda a legislação municipal, orientar o serviço de cadastro e realizar perícias, exercer a fiscalização direta em estabelecimentos comerciais, industriais, comércio ambulante; emitir pareceres e informações sobre lançamentos e processos fiscais, lavrar autos de infração, assinar intimações e embargos, organizar o cadastro fiscal, orientar e executar o levantamento especifico da área tributária e obras particulares, apresentar relatórios sobre a evolução das áreas fiscalizadas e ou das receitas oriundas de operações, estudar toda a legislação básica e integrar grupos operacionais; acompanhar o andamento das construções afim de constatar a sua conformidade com o projeto devidamente aprovado, verificar denuncias e fazer notificações sobre irregularidades em confronto com a legislação, prestar todas as informações necessárias aos interessados; acompanhar o desenvolvimento das construções se estão de conformidade com o Código de Obras e Posturas, fossa séptica, calçada e passeio, a exigência de entulhos e localização, poda de arvores indevida, vistoria de imóveis para avaliação (ITBI), tipos de construções, piso, acabamento, pintura etc; acompanhamento da feira com o recolhimento de taxas quando estabelecido, cadastro imobiliário, alvarás de licença, recolhimento de taxas diversas etc., além da atividade de fiscalização, compete a parte administrativa na elaboração de relatórios, programas, fichas com desempenho de serviços de datilografia, operar terminal de computador; executar procedimentos fiscais para verificar a regularidade no cumprimento das obrigações tributárias pelo sujeito passivo, sobre operações relativas a tributos de competência do município e nos sistemas de informação e/ou controle de tributos, bem como constituir o crédito tributário, mediante lançamento; controlar, manifestar nos Processos Administrativos de sua competência; elaborar, executar, monitorar e avaliar os projetos e programas de fiscalização em sua área de atuação e os de controle da situação cadastral ou econômico-fiscal, facilitando a aplicação dos métodos de gerenciamento das diretrizes e da rotina; executar plantão nas Operativas de Fiscalização, de Atendimento ao Contribuinte e/ou em outros Órgãos da Administração Pública que atuem em parceria com a Secretaria Municipal de Finanças; gerir informações econômico-tributárias; prestar e/ou participar de equipes de consultoria e assessoramento técnico à administração fazendária; formular, planejar e monitorar a implementação de políticas públicas na administração fazendária; acompanhar, fiscalizar e constituir o crédito tributário, decorrente do descumprimento das obrigações tributárias, junto a estabelecimentos prestadores de serviços; controlar, acompanhar e proferir parecer em processos tributários; prestar e/ou participar de equipes de consultoria e assessoramento técnico à administração fazendária; executar outras atribuições afins; executar procedimentos fiscais para orientar e fiscalizar o cumprimento das leis, regulamentos e normas que regem a execução de obras públicas e particulares bem como as posturas municipais; verificar a regularidade do licenciamento de atividades comerciais, industriais e de prestação de serviços em face dos artigos que expõem, vende ou manipulam e dos serviços que prestam; verificar as licenças de ambulantes e impedir o exercício desse tipo de comércio por pessoas que não possuam a documentação exigida; formular, planejar e monitorar a implementação de políticas públicas na fiscalização de obras, posturas e serviços públicos; elaborar relatórios das inspeções realizadas; comunicar as irregularidades verificadas, propor medidas corretivas, inerentes à

função; zelar pelo patrimônio sob sua responsabilidade e pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção apropriados, quando da execução dos serviços; participar de programa de treinamento, quando convocado; executar outras tarefas correlatas compatíveis com a natureza do cargo.

Condições de Trabalho:
- Horário: Jornada normal de trabalho de 44 horas semanal;
- Outras: Serviço externo, dentro do horário previsto o titular do cargo poderá prestar serviço em mais de uma unidade, bem como a noite, sábados, domingos e feriados.

Requisitos para Provimento:
- Escolaridade: Nível Médio Completo, com habilitação na CNH (Carteira Nacional de Habilitação) na categoria A/B.- Forma de Recrutamento: Edital para concurso público, com as devidas especificações fixadas na expedição.

Cargo: AGENTE DE FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA

Atribuições Típicas:
- Compreende a atribuição de fiscalização sanitária em estabelecimentos de interesse da fiscalização; desenvolver atividades de executar procedimentos fiscais que se destinam a orientar os serviços de profilaxia e policiamento sanitário, coordenando ou executando trabalhos de inspeção aos estabelecimentos ligados a indústria e comercialização de produtos alimentícios, a imóveis recém - construídos ou reformados, para proteger a saúde da coletividade; controlar, manifestar nos Processos Administrativos de sua competência; elaborar, executar, monitorar e avaliar os projetos e programas de fiscalização em sua área de atuação e os de controle da situação cadastral ou econômico-fiscal, facilitando a aplicação dos métodos de gerenciamento das diretrizes e da rotina; inspecionar ambientes e estabelecimentos de alimentação pública, verificando o cumprimento das normas de higiene sanitária contida na legislação em vigor; proceder à fiscalização dos estabelecimentos de venda de gêneros alimentícios, verificando as condições sanitárias dos seus interiores, limpeza dos equipamentos refrigeração dos ambientes, suprimento de água, instalações sanitárias e condições de asseio e saúde dos que manipulam os alimentos, para assegurar as condições necessárias à produção e distribuição de alimentos sadios e de boa qualidade; providenciar a interdição de locais com presença de animais, que estejam instalados em desacordo com as normas municipais; orientar o comércio e a indústria quanto às normas de higiene sanitária e do trabalhador; atender aos pedidos de vistorias solicitados pela população, verificando as condições e a existência de criações clandestinas de animais, lotes sujos, esgoto sem tratamento ou canalização inadequada, dentre outras, para aplicação das normas e penalidades previstas em

legislação própria, quando for o caso; participar de campanhas de controle de vetores, vacinação antirábica dentre outras; formular, planejar e monitorar a implementação de políticas públicas de fiscalização sanitária; promover trabalhos educativos junto a comunidade, tais como: palestras, distribuição de folder e cartazes; elaborar relatórios de inspeção realizados; zelar pelo patrimônio sob sua responsabilidade e pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção apropriados, quando da execução dos serviços; participar de programa de treinamento, quando convocado; executar outras tarefas correlatas compatíveis com a natureza do cargo.

Condições de Trabalho:
- Horário: Jornada normal de trabalho de 44 horas semanal;
- Outras: Serviço externo, dentro do horário previsto o titular do cargo poderá prestar serviço em mais de uma unidade, bem como a noite, sábados, domingos e feriados.

Requisitos para Provimento:
- Escolaridade: Nível Médio Completo, com habilitação na CNH (Carteira Nacional de Habilitação) na categoria A/B.
- Forma de Recrutamento: Edital para concurso público, com as devidas especificações fixadas na expedição.