



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2013

PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES – MT

PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS SERVIDORES DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

Julho de 2013

Praça Ângelo Masson, 1000 – Centro - Fone (65) 3361-1921 / 3361-1922





ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Índice

Título I - Das Disposições Preliminares
Capítulo I - Das Disposições Gerais
Capítulo II - Da Finalidade
Título II - Da Carreira do Quadro do Sistema Único de Assistência Social - SUAS
Capítulo I - Da Constituição do Quadro de Pessoal
Capítulo II - Da Constituição da Carreira
Capítulo III - Da Série de Classes dos Cargos da Carreira
Capítulo IV - Das Formas de Movimentação na Carreira
Seção I - Da Promoção de Classe
Seção II - Da Promoção de Nível
Título III - Do Regime Funcional
Capítulo Único - Do Ingresso
Seção Única - Do Enquadramento Inicial
Título IV - Do Sistema de Desenvolvimento dos Servidores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS
Capítulo I - Das Disposições Gerais
Capítulo II - Do Funcionamento do Programa
Capítulo III - Do Programa de Avaliação de Desempenho
Capítulo IV - Do Programa de Valorização do Servidor
Título V - Da Jornada de Trabalho e Sistema de Remuneração
Capítulo I - Da Jornada de Trabalho
Capítulo II - Da Remuneração
Título VI - Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais
Capítulo I - Das Disposições Gerais
Capítulo II - Dos Critérios de Remoção
Capítulo III - Do Enquadramento dos Servidores Municipais nas Carreiras
Seção I - Das disposições gerais e dos prazos
Seção II - Do Enquadramento na Classe de Vencimento
Seção III - Do Enquadramento no Nível de Vencimento
Seção IV - Enquadramento no Ambiente Organizacional
Capítulo IV - Das Disposições Transitórias
Capítulo V - Das Disposições Finais



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

LEI COMPLEMENTAR Nº 054/2013

INSTITUÍ O PLANO DE CARGOS, CARREIRA E VENCIMENTOS DOS PROFISSIONAIS DO SISTEMA ÚNICO DE ASSISTÊNCIA SOCIAL DA SECRETARIA MUNICIPAL DE ASSISTENCIA SOCIAL DO MUNICÍPIO DE BARRA DO BUGRES-MT E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Barra do Bugres, tendo em vista o que dispõe o artigo 59 da Lei Orgânica Municipal, aprova e o Prefeito Municipal **JULIO CÉSAR FLORINDO**, nos termos do artigo 77 da Lei Orgânica Municipal, sanciona a seguinte lei:

Título I - Das Disposições Preliminares

Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 1º. Esta Lei Complementar institui o Plano de Cargos e Carreira e Salários do Sistema Único de Assistência Social do Município de Barra do Bugres, de cargos instituídos pelas Leis Complementares Municipais nº 004/2005, de 30 de agosto de 2005, 009/2006, de 17 de outubro de 2006, 016/2007, de 10 de setembro de 2007, 018/2007, de 28 de dezembro de 2007, 036/2009, de 23 de junho de 2009, 039/2010, de 06 de maio de 2010 e 048/2012, de 12 de março de 2012.

Art. 2º. Mediante transformação dos respectivos cargos, os servidores serão incluídos nas classes ou categorias cujas atribuições sejam correlatas com as dos cargos ocupados na data de vigência desta Lei, observada a escolaridade, a especialização ou a habilitação profissional exigida para o ingresso nas mesmas classes ou categorias, previstas no Anexo II desta Lei Complementar.

Capítulo II - Da Finalidade

Art. 3º. Esta lei estabelece os princípios e as regras de qualificação profissional, habilitação para ingresso, regime de remuneração e estruturação dos cargos pertencentes à Carreira dos Profissionais do Sistema Único de Assistência Social, no âmbito do Poder Executivo do Município de Barra do Bugres - MT.

Art. 4º. O Sistema Único de Assistência Social do Município de Barra do Bugres - MT - SUAS/Barra do Bugres é um modelo de gestão que se constitui na regulação e organização em todo território municipal dos serviços, programas, projetos e benefícios sócio assistenciais, de caráter continuado ou eventual, executados e providos por pessoas jurídicas de direito público sob critério universal e lógico de ação em rede hierarquizada e em articulação com iniciativas da sociedade civil.

Parágrafo único. O SUAS/Barra do Bugres define e organiza os elementos essenciais e imprescindíveis à execução da política pública de Assistência Social, possibilitando a normatização dos padrões nos serviços, qualidade no atendimento aos usuários, indicadores de avaliação e resultado, nomenclatura dos serviços e da rede prestadora de serviços sócio assistenciais, sendo responsável pela



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

coordenação, definição e implementação das políticas sociais do Município de forma descentralizada, participativa e intersetorial.

Art. 5º. Para os efeitos desta Lei, entende-se por Profissionais do Sistema Único de Assistência Social o conjunto de servidores investidos nos cargos de carreira e os contratados temporários, do serviço Público Municipal, que desempenham atividades de formulação, coordenação, organização, supervisão, avaliação e execução das ações e serviços do Sistema Único de Assistência Social, em conformidade com os perfis profissionais e ocupacionais necessários.

Art. 6º. Os Profissionais do Sistema Único de Assistência Social que pertencem ao quadro de Pessoal da Secretaria Municipal de Assistência Social são regidos por esta Lei Complementar.

Art. 7º. A carreira dos Profissionais do Sistema Único de Assistência Social será única, abrangente, multiprofissional e se desenvolverá dentro dos padrões que integram as áreas de atuação do Sistema Único de Assistência Social.

Art. 8º. O quadro de pessoal do Sistema Único de Assistência Social - SUAS da Prefeitura Municipal de Barra do Bugres compreende cargos de provimento efetivo, que devem ser geridos, considerando-se os seguintes princípios, pressupostos e diretrizes:

I. o ambiente público e a função social da Prefeitura Municipal, que deve manter estrutura organizada para atender às necessidades do serviço bem como a realização de seus direitos, visando à realização do princípio da dignidade da pessoa humana;

II. a desconcentração de poder, tendo em vista a prioridade de atendimento da demanda popular e a complexidade do trabalho público municipal que abrange diversos ramos de atividade;

III. o planejamento participativo, o controle público e social das ações e a valorização do servidor público municipal;

IV. a cidadania, os valores sociais do trabalho, a livre expressão da atividade intelectual e a garantia do acesso à informação;

V. a qualidade dos processos de trabalho tendo em vista a necessidade da realização dos direitos dos munícipes;

VI. organização dos cargos e adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Prefeitura Municipal de Barra do Bugres;

VII. articulação das carreiras e dos cargos em ambientes organizacionais vinculados à natureza das atividades e aos objetivos estratégicos baseados nas necessidades do serviço;

VIII. investidura do cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo, através dos instrumentos previstos nesta lei, adotando uma perspectiva funcional vinculada ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional.

IX. garantia da oferta contínua de programas de capacitação, necessários à demanda oriunda dos munícipes e ao desenvolvimento institucional que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral;

X. avaliação de desempenho funcional dos Servidores Municipais de Barra do Bugres, como parte do processo de desenvolvimento destes, realizada mediante critérios objetivos



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

decorrentes das metas contidas no planejamento institucional, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas de municípios de Barra do Bugres, sujeitos do planejamento orçamentário e da avaliação das ações municipais.

Título II - Da Carreira do Quadro do Sistema Único de Assistência Social - SUAS

Capítulo I - Da Constituição do Quadro de Pessoal

Art. 9º. A lotação global dos cargos de provimento efetivo do quadro previsto no Anexo I, desta Lei Complementar, corresponde ao quantitativo total de cargos previstos, e a cada ano haverá previsão da alocação de recursos, no orçamento geral da Prefeitura Municipal de Barra do Bugres, a fim de cobrir os custos globais de administração do quadro de pessoal.

§1º. Caberá à Secretaria responsável pela gestão de pessoal, avaliar anualmente, a adequação do quadro de pessoal às necessidades da municipalidade, propondo, se for o caso, o seu redimensionamento, consideradas, entre outras, as seguintes variáveis:

- I. as demandas sociais;
- II. os indicadores sócio - econômicos da cidade;
- III. a modernização dos processos de trabalho e as inovações tecnológicas;
- IV. a capacidade financeira e orçamentária da Prefeitura Municipal bem como os limites legais do dispêndio com pessoal;
- V. As propostas de atualização oriundas dos órgãos da administração municipal.

§2º. Nos prazos determinados pela Secretaria responsável pelo planejamento orçamentário, o gestor de pessoal encaminhará a proposta a que se refere este artigo para a inclusão no projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias, a Lei Orçamentária Anual do Poder Executivo e o Orçamento Programa, para a vigência do exercício seguinte.

Art. 10. O quadro de pessoal da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal constitui-se dos servidores efetivos no Serviço Público Municipal, que integram a Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS.

§1º. Integram também o Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal os cargos de provimento em comissão, previstos na Estrutura Organizacional e os profissionais contratados temporariamente.

§2º. O quantitativo de cargos existentes da transformação e criados consta do Anexo I desta Lei.

Art. 11. Os cargos de provimento efetivo da Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS do Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal são organizados e observarão notadamente a:

- I. vinculação à natureza das atividades da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal e aos objetivos da Política de recursos humanos, respeitando-se a habilitação exigida para ingresso no cargo, vinculada diretamente ao seu perfil profissional e ocupacional e a correspondente qualificação do servidor;
- II. sistema de formação de recursos humanos e institucionalização de programas de capacitação permanente do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, mediante integração operacional e curricular com as instituições de ensino nos diferentes graus



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

de escolaridade;

III. valorização do tempo integral e da dedicação exclusiva ao serviço;

IV. adequação dos recursos humanos às necessidades específicas dos segmentos da população que requeiram atenção especial;

V. aperfeiçoamento profissional e ocupacional mediante programas de educação continuada, formação de especialistas e treinamento em serviço;

VI. investidura nos cargos de provimento efetivo da carreira através de aprovação prévia em concurso público de provas e/ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo, na forma prevista em lei;

VII. adoção de sistema de movimentação funcional na carreira, moldado no planejamento e na missão institucional, no desenvolvimento organizacional da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal, na motivação e na valorização do Sistema Único de Assistência Social - SUAS;

VIII. garantia da oferta contínua de programas de capacitação voltados para o desenvolvimento e fortalecimento gerencial da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal;

IX. avaliação do desempenho funcional, mediante critérios que incorporem os aspectos da missão e dos valores institucionais da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal, o fazer do Sistema Único de Assistência Social - SUAS e a qualidade dos serviços por usuários do Sistema Único de Assistência Social - SUAS;

X. garantia de ampla liberdade de organização no local de trabalho, de expressão de suas opiniões, de ideias, de crenças e de convicções político-ideológicas;

XI. garantia de condições adequadas de trabalho.

Capítulo II - Da Constituição da Carreira

Art. 12. A Administração da Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS a que se refere a presente Lei Complementar deverá separar, para fins de provimento, os cargos segundo a seguinte classificação:

I. Agente Operacional.

II. Agente Social;

III. Cuidador Sócio Educativo;

IV. Instrutor Social;

V. Orientador Sócio Educativo

VI. Técnico de Nível Superior.

Art. 13. São atribuições dos cargos do Sistema Único de Assistência Social - SUAS da Prefeitura Municipal de Barra do Bugres/MT:

I. Agente Operacional: Compreende a categoria funcional com as atribuições de dirigir e conservar automóveis, caminhonetes, caminhões e demais veículos de transporte de passageiros e cargas, dentro ou fora do Município zelar e conservar o patrimônio que está sob sua responsabilidade e pela segurança individual, utilizando equipamentos de proteção apropriados quando da execução de suas tarefas; participar de programa de treinamento quando convocado; tratar seus colegas de trabalho com respeito; executar outras tarefas correlatas a direção de veículos, conforme necessidade da administração pública;



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

II. Agente Social: Executar atividades de recepção, cadastramento, registro, acolhida, visitas domiciliares e acompanhamento ao usuário da assistência social dando prosseguimento às orientações estabelecidas pelo profissional de nível superior; participar de programas de capacitação que envolvam conteúdos relativos à área de atuação; zelar e conservar o patrimônio que está sob sua responsabilidade e pela segurança individual, utilizando equipamentos de proteção apropriados quando da execução de suas tarefas; participar de programa de treinamento quando convocado; tratar seus colegas de trabalho com respeito; executar outras tarefas correlatas e conforme necessidade da administração pública;

III. Cuidador Sócio Educativo: Atender e cuidar dos usuários dos programas sociais que demandam atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soro positiva, idade inferior a um ano, pessoa idosa com grau de deficiência II ou III, moradores de rua, crianças e adolescentes de 0 a 18 anos incompletos abrigadas ou não); zelar e conservar o patrimônio que está sob sua responsabilidade e pela segurança individual, utilizando equipamentos de proteção apropriados quando da execução de suas tarefas; participar de programa de treinamento quando convocado; tratar seus colegas de trabalho com respeito; executar outras tarefas correlatas e conforme necessidade da administração pública;

IV. Instrutor Social: Coordenar, ministrar aulas e realizar atividades que estimulem a aprendizagem e o desenvolvimento de habilidades artísticas dos alunos em programas sociais, com enfoque específico em cada área de atuação; zelar e conservar o patrimônio que está sob sua responsabilidade e pela segurança individual, utilizando equipamentos de proteção apropriados quando da execução de suas tarefas; participar de programa de treinamento quando convocado; tratar seus colegas de trabalho com respeito; executar outras tarefas correlatas e conforme necessidade da administração pública;

V. Orientador Sócio Educativo: Orientar usuários dos programas sociais que demandam atenção específica (com deficiência, com necessidades específicas de saúde, pessoas soro positiva, idade inferior a um ano, pessoa idosa com grau de deficiência II ou III, moradores de rua, crianças e adolescentes de 0 a 18 anos incompletos abrigadas ou não); zelar e conservar o patrimônio que está sob sua responsabilidade e pela segurança individual, utilizando equipamentos de proteção apropriados quando da execução de suas tarefas; participar de programa de treinamento quando convocado; tratar seus colegas de trabalho com respeito; executar outras tarefas correlatas e conforme necessidade da administração pública;

VI. Técnico de Nível Superior: Compreende a categoria funcional com as atribuições de executar atividades na sua dimensão técnico-profissional e que requeiram escolaridade de nível superior vinculada ao perfil profissional do Sistema Único de Assistência Social exigido para ingresso; zelar e conservar o patrimônio que está sob sua responsabilidade e pela segurando individual, utilizando equipamentos de proteção apropriados quando da execução de suas tarefas; participar de programa de treinamento quando convocado; tratar seus colegas de trabalho com respeito; executar outras tarefas correlatas e conforme necessidade da administração pública.

Art. 14. O perfil profissional e ocupacional, parte integrante de cada cargo devidamente identificado no anexo II desta Lei, vincula-se diretamente à natureza do cargo decorrente da especificidade da habilitação exigida para o seu provimento, bem como da complexidade das atribuições a ele inerentes, originárias das ações e serviços que constituem o Sistema Único de Assistência Social - SUAS.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Capítulo III - Da Série de Classes dos Cargos da Carreira

Art. 15. A série de Classes dos Cargos que compõem a Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS 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 descrita, no Anexo III, desta Lei Complementar, observado 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 classe D e 05 (cinco) anos da classe D para a classe E.

§1º. Os cursos de aperfeiçoamento qualificação e/ou capacitação profissional, serão conferidos e/ou reconhecidos por uma comissão composta por um representante do Departamento de Recursos Humanos e um representante da Categoria e deverá conter os seguintes requisitos:

- a) carga horária mínima de 12 (doze) horas;
- b) serão computados apenas os cursos de aperfeiçoamento e/ou capacitação profissional, concluídos no máximo 10 (dez) anos anteriores à data do enquadramento.

§2º. 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.

§3º. Os títulos de ensino médio, técnico profissionalizante e graduação, deverão estar de acordo com o Anexo III e reconhecidos pelo MEC.

§4º. Os títulos de pós-graduação, mestrado ou doutorado, deverão estar de acordo com o perfil profissional do cargo, ou relacionados com a área de atuação com a abrangência do cargo de acordo com o Anexo III e reconhecidos pelo MEC.

Capítulo IV - Das Formas de Movimentação na Carreira

Art. 16. A movimentação funcional na Carreira dos Servidores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS dar-se-á em duas modalidades:

- I. por progressão horizontal, por promoção de classe;
- II. por progressão vertical, por promoção por nível.

Seção I - Da Promoção de Classe

Art. 17. A progressão horizontal do Sistema Único de Assistência Social - SUAS dar-se-á de uma classe para outra de acordo com a progressão 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.

§1º. O servidor que apresentar titularidade acima da exigida para a classe imediatamente superior, sem possuir o requisito específico para esta, terá direito às progressões horizontais, até atingir a classe correspondente a sua titulação.

§2º. Os coeficientes para os aumentos salariais de uma classe para a subsequente são de 15% (quinze) por cento sucessivamente, de acordo com o anexo III, desta Lei.

§3º. Fica estabelecido o limite prudencial de 51,3% (cinquenta e um inteiros e trinta décimos) da Receita Corrente Líquida - RCL, gastos com pessoal ativo, calculado na forma que dispuser a Lei Complementar Federal nº 101, para fins de concessão do disposto neste artigo.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

§4º. Caso não haja limite para a concessão do disposto neste artigo o servidor deverá aguardar, até que haja disponibilidade dentro do limite previsto no parágrafo anterior.

§5º. Havendo limite dentro do percentual, previsto no §4º, serão concedidos os incentivos, que suportarem até o limite prudencial, seguindo a ordem cronológica de requerimento.

Seção II - Da Promoção de Nível

Art. 18. O ocupante de cargo da Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS terá direito à progressão vertical de um nível para outro subsequente da mesma classe, desde que:

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

II. cumprido o intervalo de 03 (três) anos para o estágio probatório, e obtenha a média de 70% (setenta por cento) de aprovação na avaliação de desempenho, sendo considerado o tempo de efetivo exercício na Administração Pública direta, autárquica e fundacional, computado para fins de progressão.

III. Após o estágio probatório o intervalo será de 03 (três) anos, e obtenha a média de 70% (setenta por cento) de aprovação na avaliação de desempenho, sendo considerado o tempo de efetivo exercício na Administração Pública direta, autárquica e fundacional, computado para fins de progressão.

§1º. 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 a cada 02 anos.

§2º. Os coeficientes para os aumentos salariais de uma classe para a subsequente ficam estabelecidos de acordo com a tabela IV.

§3º. As demais normas da avaliação processual referida neste artigo, incluindo instrumentos e critérios, são as previstas no Estatuto Geral dos Servidores Públicos do Município.

§4º. Os coeficientes para os aumentos salariais de um nível para o subsequente ficam estabelecidos de acordo com o seguinte:

- I. 1,00;
- II. 1,02;
- III. 1,04;
- IV. 1,06;
- V. 1,09;
- VI. 1,12;
- VII. 1,15;
- VIII. 1,18;
- IX. 1,21;
- X. 1,24;
- XI. 1,27;
- XII. 1,31;
- XIII. 1,35;
- XIV. 1,40;
- XV. 1,45;
- XVI. 1,50;
- XVII. 1,55;
- XVIII. 1,60.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Título III - Do Regime Funcional

Capítulo Único - Do Ingresso

Art. 19. O ingresso na Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS obedecerá aos seguintes critérios:

- I. habilitação específica exigida para o provimento de cargo público;
- II. escolaridade compatível com a natureza do cargo;
- III. registro profissional expedido por órgão competente, quando assim exigido.

Parágrafo Único. O edital de concurso público especificará as especialidades do cargo para provimento.

Seção Única - Do Enquadramento Inicial

Art. 20. Ao entrar em exercício o servidor será enquadrado na Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS na Classe A, Nível 01 (um) do respectivo Cargo.

§1º. Nas situações em que o edital de abertura do concurso público exigir titulação específica de acordo com o perfil profissional, o enquadramento inicial do servidor será na classe correspondente à titulação exigida.

§2º. Ao servidor pertencente ao Quadro de Pessoal da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal, que ingressar em novo cargo da Carreira do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, será garantido o posicionamento no mesmo nível anteriormente ocupado.

§3º. Para fins do disposto no parágrafo anterior, considera-se ininterrupto o tempo em que o servidor trabalhou na administração pública como efetivo, independente do cargo em que ocupou.

Título IV - Do Sistema de Desenvolvimento dos Servidores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS

Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 21. Fica criado o programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais do Sistema Único de Assistência Social, cujas ações deverão ser articuladas com o planejamento institucional, com o programa de avaliação de desempenho, definido no título II desta lei, e, obedecerá aos pressupostos contidos nesta lei, em especial os dispostos no inciso IX do art. 8º e seus incisos, e aos seguintes objetivos:

- I. conscientizar o servidor para a compreensão e assunção do seu papel social enquanto sujeito, na construção de metas institucionais e, enquanto profissional atuante no aparato estatal, na concretização do planejado;
- II. promover o desenvolvimento do ensino básico dos servidores municipais e incentivar todos os servidores, aos mais altos níveis de educação formal;
- III. preparar os servidores públicos municipais para desenvolverem-se na carreira, capacitá-



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

los profissionalmente para um exercício eficaz de suas tarefas individuais, no bojo da função social coletiva da unidade a que pertença e, contribuir para a superação da alienação do trabalho, que caracteriza o trabalho individual desarticulado;

IV. preparar os servidores para uma gestão voltada para a qualidade social, que tem entre os seus referenciais em busca da eficácia no cumprimento da função social, em cada um dos ambientes organizacionais descritos nesta lei.

Art. 22. O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Barra do Bugres será desenvolvido e, funcionalmente subdividido, nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I. global, que propiciará a capacitação e o aperfeiçoamento dos servidores para a obtenção da consciência do seu papel social, da conquista da cidadania, dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais estratégicas;

II. de educação formal, que visa ao desenvolvimento integral dos servidores públicos municipais, desde alfabetização até os mais altos níveis de educação formal;

III. gerencial, composta por ações formativas específicas voltadas para a preparação dos servidores para a atividade gerencial, que deverão constituir-se em pré-requisitos para o exercício de função de chefia, assessoramento e direção;

IV. na carreira, que visa preparar o servidor público municipal para desenvolver-se na mesma, através dos processos de capacitação funcional e da estruturação dos bancos de capacitados;

V. profissional, visando à capacitação dos servidores na sua área de atuação e à superação de dificuldades detectadas na avaliação de desempenho, seja no plano individual, seja nas unidades de trabalho;

VI. por ambiente organizacional, visando a capacitação dos servidores de acordo com a sua área de atuação, de ações voltadas à preparação dos servidores para remoção de um ambiente organizacional para outro;

VII. intersetorial, visando ao estabelecimento de projetos e ações entre dois ou mais ambientes organizacionais.

Parágrafo único: Entende-se como desenvolvimento intersetorial, para fins desta lei, a interface dos vários campos do saber e do conhecimento.

Capítulo II - Do Funcionamento do Programa

Art. 23. O programa de capacitação e aperfeiçoamento dos servidores municipais de Barra do Bugres será gerido tendo em vista as seguintes características:

I. existência de colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento, que fica criado pela presente lei, cujas atribuições dar-se-ão por decreto municipal e será composto por:

a) 2 (dois) servidores de carreira, sendo um eleito pelos seus pares e o outro indicado pela administração;

b) Pelo responsável pela gestão de pessoal;

II. preparação de planejamento anual, das ações de capacitação tendo em vista a demanda gerada pela interface com o programa de avaliação de desempenho e o planejamento institucional;



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

III. descentralização, por ambiente organizacional, das ações que lhe são típicas caso a unidade tenha capacidade para tal;

IV. desenvolvimento das demais atividades de capacitação através da escola de governo e desenvolvimento ou similar;

Parágrafo único. Se assim convier, os programas de capacitação poderão ser desenvolvidos em parceria com instituições externas, preferencialmente, públicas, desde que decidido pelo colegiado previsto no inciso 1º deste artigo.

Art. 24. Os servidores ocupantes dos cargos regidos por esta lei poderão exercer parcial ou totalmente a sua jornada de trabalho em atividades de capacitação e formação profissional, realizando atividades técnicas, administrativas e de monitoria, ministrando aulas ou atuando como instrutores técnicos.

§1º. As atividades, a que se refere o caput deste artigo, poderão ser realizadas nas unidades de trabalho responsáveis pela implementação do programa de capacitação e desenvolvimento ou em local de Educação Profissional, desde que haja autorização da secretaria, a que está vinculado.

§2º. O trabalho exercido na forma deste artigo depende da anuência do servidor e não implicará em remuneração adicional ao servidor a menos que o mesmo exceda a jornada de trabalho do servidor.

§3º. Cabe à administração municipal a prévia capacitação pedagógica dos servidores e servidoras que se dispuserem às atividades previstas no caput deste artigo, podendo adotar-se processos seletivos nos casos em que houver mais de um interessado na atividade.

Art. 25. Os recursos para financiamento do programa de capacitação e aperfeiçoamento deverão compor a proposta orçamentária de que trata o art. 9º, desta Lei, tendo como referência o valor equivalente a no mínimo 1% (um por cento) do dispêndio da folha de pagamento do pessoal ativo.

§1º. Caberá ao colegiado gestor de planejamento e gestão do programa de capacitação e aperfeiçoamento definir a alocação dos recursos, garantindo a efetividade das linhas de desenvolvimento, descritas no art. 18 e abrangendo todos os ambientes organizacionais definidos nesta lei.

§2º. O montante orçamentário a que se refere o caput deste artigo deve ser composto a partir de diversas fontes de financiamento, tais como:

I. as fontes de arrecadação própria municipal; e,

II. as dedicadas, parcial ou integralmente, à capacitação em um ou mais ambientes organizacionais, que devem ser aditadas, apenas para efeito de cálculo do percentual previsto no caput deste artigo, ao apurado no inciso I deste parágrafo.

Capítulo III - Do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 26. O Programa de Avaliação de Desempenho, parte integrante do Sistema de Desenvolvimento do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, é o instrumento de unificação da Política de Recursos Humanos da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal, devendo, na sua concepção, abranger critérios capazes de avaliar, na sua inteireza, a qualidade dos processos de trabalho, servindo ainda como retroalimentador do Programa de Qualificação para o Sistema Único de Assistência Social de pessoal.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Art. 27. A elaboração das normas disciplinadoras do Programa de Avaliação de Desempenho consubstanciada em legislação específica e, dentre outros, observará:

- I. o caráter processual, contínuo e anual do Programa de Avaliação de Desempenho;
- II. a abrangência do processo de avaliação, com fixação de indicadores de desempenho do servidor, que considerem não só a avaliação da sua chefia imediata, como também o processo e as condições de trabalho da sua unidade de lotação e a sua auto-avaliação;
- III. a valorização do profissional do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, pela sua participação em atividades extrafuncionais, assim consideradas aquelas pertinentes ao exercício de funções/atividades de relevância institucional, tais como, execução de projetos, membros de comissões e de grupos de trabalho e instrutor e/ou coordenador de eventos originários do Programa de Qualificação Profissional.
- IV. O servidor que se enquadrar neste artigo, será nomeado por portaria, ato discricionário do prefeito municipal, com validade de 02 (dois) anos;
- V. O servidor responderá civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições;

Parágrafo Único. A responsabilidade civil decorre do ato omissivo, ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

Capítulo IV - Do Programa de Valorização do Servidor

Art. 28. A Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal poderá instituir e regulamentar formas de premiação, destinadas ao servidor efetivo, contratado temporariamente ou comissionado, por serviços prestados ao Sistema Único de Assistência Social - SUAS no âmbito Municipal, nas seguintes termos:

- I. por desempenho de resultado no exercício das funções, reconhecido por usuários e/ou servidores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS;
- II. pela apresentação de projetos, inventos, pesquisas científicas, publicações, entre outros, que contribuam para o Sistema Único de Assistência Social - SUAS.

§1º. A Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal, deverá estipular metas a serem cumpridas, para de disposto neste artigo, ficando assegurado tratamento igualitário para os profissionais integrantes de cargos iguais ou semelhantes.

§2º. O prêmio de que trata o Caput será regulamentado por Portaria do Secretário Municipal responsável pela Gestão de Pessoal, mas não poderá ser representado por moeda corrente.

Título V - Da Jornada de Trabalho e Sistema de Remuneração

Capítulo I - Da Jornada de Trabalho

Art. 29. A jornada de trabalho dos servidores da Secretaria Municipal responsável pela Gestão de Pessoal será de 20 (vinte), 30 (trinta) ou 40 (quarenta) horas semanais, com exceção dos ocupantes de cargos com jornada especial de trabalho, fixada por lei federal que regule a profissão no âmbito nacional, conforme disposto no Anexo III, desta Lei.



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Capítulo II - Da Remuneração

Art. 30. O sistema de remuneração da Carreira dos Servidores do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, estrutura-se através de tabelas remuneratórias contendo os padrões de subsídios fixados em razão da natureza, grau de responsabilidade e complexidade e dos requisitos exigidos para ingresso em cada cargo da carreira dos Profissionais.

Parágrafo Único. As tabelas remuneratórias do Sistema Único de Assistência Social - SUAS, constam do anexo III, desta Lei e são referentes a jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, e serão proporcionais para os cargos de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas de jornada semanais, não podendo ser inferior ao salário mínimo vigente.

Título VI - Das Disposições Gerais, Transitórias e Finais

Capítulo I - Das Disposições Gerais

Art. 31. Por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, nenhum servidor poderá se eximir do cumprimento de seus deveres.

Art. 32. Para efeitos de comprovação da conclusão do curso de ensino fundamental, médio ou técnico, será considerado o Certificado ou Diploma expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Parágrafo único: Os cursos de mestrado e doutorado realizados no exterior, deverão ser validados por instituição Brasileira reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 33. Para efeitos de comprovação de curso superior, pós-graduação, ou especialização será considerado Diploma ou Certificado, expedido ou convalidado por instituição de ensino reconhecida pelo Ministério da Educação.

Art. 34. Nos casos em que o diploma ou o certificado estiver em fase de expedição/registro, será considerado o certificado de conclusão acompanhado do respectivo histórico escolar, desde que o curso tenha sido concluído antes da publicação desta Lei Complementar.

Art. 35. Esta lei abrange os servidores ativos, ocupantes de um dos cargos previstos e disciplinados nesta lei, que ingressaram por Concurso Público de provas ou de provas e títulos, os ocupantes de função pública e os de funções de chefia e assessoramento.

Art. 36. As eventuais contratações temporárias de excepcional interesse público previsto na Constituição Federal reguladas, na forma da lei que trata do Regime Jurídico dos Servidores Municipais de Barra do Bugres, dar-se-á em nível inicial e classe de habilitação.

Capítulo II - Dos Critérios de Remoção



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Art. 37. A remoção de um servidor de um ambiente organizacional para outro será gerida pela Secretaria responsável pela gestão de pessoal.

§1º. O instituto da remoção não se aplica aos servidores abrangidos por esta lei que estejam em estágio probatório.

§2º. Os critérios específicos para a remoção de um servidor de um local de trabalho para outro deverão ser elaborados pelas diversas Secretarias Municipais, tendo em vista suas especificidades, desde que ocorram no mesmo ambiente organizacional.

Art. 38. A remoção do servidor de uma unidade de lotação para outra no mesmo ambiente organizacional é livre e estará submetida apenas aos critérios definidos no artigo anterior.

Capítulo III - Do Enquadramento dos Servidores Municipais nas Carreiras

Seção I - Das disposições gerais e dos prazos

Art. 39. Os Servidores dos cargos criados por Leis anteriores serão reenquadrados em Cargos das categorias funcionais idênticas ou correlatas, criadas por essa Lei, dentro do mesmo grupo ocupacional, assegurado todos os direitos adquiridos, obedecendo às normas constantes do Anexo I desta Lei Complementar.

Art. 40. Os servidores abrangidos por esta lei, serão enquadrados nos cargos disciplinados nesta lei a menos que manifestem o direito de não opção por estas carreiras, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a contar da data da publicação desta lei.

§1º. Para os servidores em afastamento, no momento de entrada em vigor desta lei, ficam resguardados os direitos de enquadramento e não opção, que devem ser exercidos quando do seu retorno à atividade, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data do recebimento de Comunicado Oficial da Secretaria responsável pela gestão de pessoal que os instará a manifestarem-se formalmente sobre os referidos direitos.

§2º. Os servidores que não optarem pelo enquadramento na presente lei ficarão submetidos à legislação que rege o cargo que ocupam, que passarão a compor quadro em extinção.

§3º. Os cargos de provimento efetivo do quadro em extinção a que se refere o parágrafo anterior serão:

- I. transformados nos seus equivalentes, previstos nesta lei, na medida em que vagarem; ou
- II. extintos na medida em que vagarem caso não haja cargos equivalentes previstos nesta lei.

Art. 41. Fica criada uma Comissão de Enquadramento que será constituída paritariamente entre membros indicados pelo Governo Municipal e representante dos Servidores Públicos Municipais, num total de 6 (seis) membros formalmente nomeados.

§1º. O Governo Municipal e a entidade sindical representativa dos servidores municipais deverão apresentar ao Secretário responsável pela gestão de pessoal os nomes dos representantes escolhidos para compor a comissão de enquadramento, bem como dos respectivos suplentes.

§2º. O prazo de duração dos trabalhos da comissão de enquadramento será de 45 (quarenta e cinco) dias, assim distribuídos:



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

I. prazo de enquadramento, 10 (dez) dias, contados da publicação do ato de nomeação da Comissão de Enquadramento;

II. prazo de apresentação de recursos ao enquadramento, 05 (cinco) dias, contados da publicação do ato de enquadramento;

III. prazo máximo de resposta aos recursos previstos no Inciso II, 10 (dez) dias, contados da apresentação formal do recurso;

IV. prazo de solicitação de reconsideração da decisão prevista no Inciso III de 10 (dez) dias, contados da publicação da decisão;

V. prazo máximo de resposta aos pedidos de reconsideração previstos no Inciso IV de 10 (dez) dias, contados da apresentação formal do pedido de reconsideração.

§3º. Terminado o enquadramento preliminar dos servidores, realizado pela comissão de enquadramento prevista nesta lei, o Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura fará publicá-lo no Jornal de Circulação do Município, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso II do § 2º deste artigo.

§4º. Passado o prazo referido no inciso II do § 2º deste artigo, será publicado, no Jornal Oficial do Município, ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores que não optaram por recorrer do contido na publicação a que se refere o parágrafo anterior.

§5º. A resposta a que se refere o inciso III do § 2º deste artigo cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no Jornal Oficial do Município, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, abrindo formalmente o prazo de recurso a que se refere o inciso IV do §2º deste artigo.

§6º. A resposta a que se refere o inciso V do § 2º deste artigo, cabe à comissão de enquadramento e será publicada, no Jornal Oficial do Município, pelo Secretário Municipal responsável pela gestão de pessoal da Prefeitura, simultaneamente ao ato do Prefeito Municipal, contendo o enquadramento definitivo dos servidores em questão.

Seção II - Do Enquadramento na Classe de Vencimento

Art. 42. Para a identificação da classe à qual pertence o servidor será utilizado a graduação atual do servidor, na data de enquadramento, observado o disposto no Anexo III e IV, desta Lei Complementar.

Seção III - Do Enquadramento no Nível de Vencimento

Art. 43. O Enquadramento dos cargos previstos nesta lei, no nível de vencimento será efetuado automaticamente de acordo com o tempo de efetivo exercício no serviço público municipal de Barra do Bugres, na forma do Anexo IV desta Lei Complementar.

§1º. Para efeito do disposto neste artigo serão computados os anos completos de serviço público municipal, ficando as frações em meses e dias como contagem inicial dos interstícios necessários aos mecanismos de desenvolvimento previstos nesta Lei Complementar.

§2º. Caso ocorra de o disposto no parágrafo anterior, não ser suficiente para sanar a diferença observada, o que resta deverá compor como Vantagem Pessoal Incorporada, paga em parcela adicionada ao padrão de vencimento, sendo irredutível, compõe a remuneração do servidor para todos os efeitos legais, inclusive para fins de cálculo de horas



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

extraordinárias, 13º salários, férias e aposentadoria, sendo ajustada nos mesmos índices e percentuais quando do reajustes gerais dos servidores municipais de Barra do Bugres.

Seção IV - Enquadramento no Ambiente Organizacional

Art. 44. A comissão de enquadramento baseada, no local de trabalho e na descrição de atividades do servidor público municipal estabelecerá a qual dos ambientes organizacionais o mesmo será alocado tendo em vista o Anexo II, desta Lei Complementar.

Capítulo IV - Das Disposições Transitórias

Art. 45. O servidor que se encontrar afastado por licença sem remuneração, legalmente autorizada, só poderá ser enquadrado na presente Lei, quando oficialmente reassumir seu respectivo cargo.

Capítulo V - Das Disposições Finais

Art. 46. O quadro permanente dos servidores estatutários efetivos do Município de Barra do Bugres será estruturado em conformidade com as disposições desta Lei, combinadas com as normas instituidoras do Plano de Cargos Carreiras e Salários, e demais disposições aplicáveis à espécie.

Art. 47. As disposições, direitos e vantagens da presente Lei somente são aplicáveis e se estendem aos servidores estatutários efetivos submetidos aos preceitos e demais normas reguladoras desta Lei, sujeito ao regime jurídico estatutário, de conformidade com os princípios constitucionais e com o Estatuto do Funcionário Público Municipal.

Art. 48. São extintas todas as vantagens e benefícios não previstos nesta Lei Complementar.

Art. 49. O Plano de Cargos e Carreira e Salários do Sistema Único de Assistência Social - SUAS deverá ser revisto obrigatoriamente a cada 2 (dois) anos.

Art. 50. As tabelas de vencimentos previstas nesta Lei, passam a vigorar em 01 de Julho de 2.013.

Art. 51. Esta lei entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se as disposições em contrário.

Gabinete do Prefeito, 11 de Julho de 2.013.

JULIO CESAR FLORINDO
Prefeito Municipal



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

ANEXO I
CARGOS E O RESPECTIVO LOTACIONOGRAMA GERAL

Cargo	Total
Técnico de Nível Superior	012
Agente Social	006
Cuidador Sócio Educativo	006
Instrutor Social	006
Orientador Sócio Educativo	006
Agente Operacional	008
Total	044



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

ANEXO II
QUADRO DE TRANSFORMAÇÃO E PERFIL PROFISSIONAL E OCUPACIONAL

Cargos	Perfil Ocupacional
Técnico de Nível Superior	Advogado Assistente Social Educador Físico Nutricionista Pedagogo Psicólogo
Agente Social	Agente Social
Cuidador Sócio Educativo	Cuidador Sócio Educativo
Instrutor Social	Instrutor Social
Orientador Sócio Educativo	Orientador Sócio Educativo
Agente Operacional	Motorista



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

ANEXO III
TABELA DE PROGRESSÃO FUNCIONAL POR TITULAÇÃO

CARGO	CLASSE A (1,00)	CLASSE B (1,15)	CLASSE C (1,30)	CLASSE D (1,45)	CLASSE E (1,60)
Agente Operacional	Ensino fundamental	Ensino médio	Curso técnico profissionalizante com registro no órgão competente	Ensino superior com registro no órgão competente	Ensino superior + especialização na área de atuação ou formação
CARGO	CLASSE A (1,00)	CLASSE B (1,15)	CLASSE C (1,30)	CLASSE D (1,45)	CLASSE E (1,60)
Agente Social Cuidador Sócio Educativo Instrutor Social Orientador Sócio Educativo	Ensino médio	Curso técnico profissionalizante com registro no órgão competente	Ensino superior com registro no órgão competente	Ensino superior + especialização na área de atuação ou formação	Ensino superior + especialização na área de atuação + 400 horas de cursos de capacitação na área de atuação ou formação.
CARGO	CLASSE A (1,00)	CLASSE B (1,15)	CLASSE C (1,30)	CLASSE D (1,45)	CLASSE E (1,60)
Técnico de Nível Superior	Ensino superior com registro no órgão competente	Ensino superior + especialização na área de atuação	Requisito da Classe "B" + 400 horas de cursos de capacitação na área de atuação ou formação	Mestrado	Doutorado



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

ANEXO IV
TABELA DE VENCIMENTOS

Cargo: AGENTE OPERACIONAL - 40 HORAS						
Nível	TS	Classe-A (1,00)	Classe-B (1,15)	Classe-C (1,30)	Classe-D (1,45)	Classe-E (1,60)
01 - 1,00	00 anos	1.100,00	1.265,00	1.430,00	1.595,00	1.760,00
02 - 1,02	03 anos	1.122,00	1.290,30	1.458,60	1.626,90	1.795,20
03 - 1,04	05 anos	1.144,00	1.315,60	1.487,20	1.658,80	1.830,40
04 - 1,06	07 anos	1.166,00	1.340,90	1.515,80	1.690,70	1.865,60
05 - 1,09	09 anos	1.199,00	1.378,85	1.558,70	1.738,55	1.918,40
06 - 1,12	11 anos	1.232,00	1.416,80	1.601,60	1.786,40	1.971,20
07 - 1,15	13 anos	1.265,00	1.454,75	1.644,50	1.834,25	2.024,00
08 - 1,18	15 anos	1.298,00	1.492,70	1.687,40	1.882,10	2.076,80
09 - 1,21	17 anos	1.331,00	1.530,65	1.730,30	1.929,95	2.129,60
10 - 1,24	19 anos	1.364,00	1.568,60	1.773,20	1.977,80	2.182,40
11 - 1,27	21 anos	1.397,00	1.606,55	1.816,10	2.025,65	2.235,20
12 - 1,31	23 anos	1.441,00	1.657,15	1.873,30	2.089,45	2.305,60
13 - 1,35	25 anos	1.485,00	1.707,75	1.930,50	2.153,25	2.376,00
14 - 1,40	27 anos	1.540,00	1.771,00	2.002,00	2.233,00	2.464,00
15 - 1,45	29 anos	1.595,00	1.834,25	2.073,50	2.312,75	2.552,00
16 - 1,50	31 anos	1.650,00	1.897,50	2.145,00	2.392,50	2.640,00
17 - 1,55	33 anos	1.705,00	1.960,75	2.216,50	2.472,25	2.728,00
18 - 1,60	35 anos	1.760,00	2.024,00	2.288,00	2.552,00	2.816,00

Cargo: AGENTE SOCIAL, CUIDADOR SÓCIO EDUCATIVO, INSTRUTOR SOCIAL, ORIENTADOR SÓCIO EDUCATIVO						
Nível	TS	Classe-A (1,00)	Classe-B (1,15)	Classe-C (1,30)	Classe-D (1,45)	Classe-E (1,60)
01 - 1,00	00 anos	1.350,00	1.552,50	1.755,00	1.957,50	2.160,00
02 - 1,02	03 anos	1.377,00	1.583,55	1.790,10	1.996,65	2.203,20
03 - 1,04	05 anos	1.404,00	1.614,60	1.825,20	2.035,80	2.246,40
04 - 1,06	07 anos	1.431,00	1.645,65	1.860,30	2.074,95	2.289,60
05 - 1,09	09 anos	1.471,50	1.692,23	1.912,95	2.133,68	2.354,40
06 - 1,12	11 anos	1.512,00	1.738,80	1.965,60	2.192,40	2.419,20
07 - 1,15	13 anos	1.552,50	1.785,38	2.018,25	2.251,13	2.484,00
08 - 1,18	15 anos	1.593,00	1.831,95	2.070,90	2.309,85	2.548,80
09 - 1,21	17 anos	1.633,50	1.878,53	2.123,55	2.368,58	2.613,60
10 - 1,24	19 anos	1.674,00	1.925,10	2.176,20	2.427,30	2.678,40
11 - 1,27	21 anos	1.714,50	1.971,68	2.228,85	2.486,03	2.743,20
12 - 1,31	23 anos	1.768,50	2.033,78	2.299,05	2.564,33	2.829,60
13 - 1,35	25 anos	1.822,50	2.095,88	2.369,25	2.642,63	2.916,00
14 - 1,40	27 anos	1.890,00	2.173,50	2.457,00	2.740,50	3.024,00
15 - 1,45	29 anos	1.957,50	2.251,13	2.544,75	2.838,38	3.132,00
16 - 1,50	31 anos	2.025,00	2.328,75	2.632,50	2.936,25	3.240,00
17 - 1,55	33 anos	2.092,50	2.406,38	2.720,25	3.034,13	3.348,00
18 - 1,60	35 anos	2.160,00	2.484,00	2.808,00	3.132,00	3.456,00



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Cargo: TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR - 20 HORAS						
Nível	TS	Classe-A (1,00)	Classe-B (1,15)	Classe-C (1,30)	Classe-D (1,45)	Classe-E (1,60)
01 - 1,00	00 anos	1.750,00	2.012,50	2.275,00	2.537,50	2.800,00
02 - 1,02	03 anos	1.785,00	2.052,75	2.320,50	2.588,25	2.856,00
03 - 1,04	05 anos	1.820,00	2.093,00	2.366,00	2.639,00	2.912,00
04 - 1,06	07 anos	1.855,00	2.133,25	2.411,50	2.689,75	2.968,00
05 - 1,09	09 anos	1.907,50	2.193,63	2.479,75	2.765,88	3.052,00
06 - 1,12	11 anos	1.960,00	2.254,00	2.548,00	2.842,00	3.136,00
07 - 1,15	13 anos	2.012,50	2.314,38	2.616,25	2.918,13	3.220,00
08 - 1,18	15 anos	2.065,00	2.374,75	2.684,50	2.994,25	3.304,00
09 - 1,21	17 anos	2.117,50	2.435,13	2.752,75	3.070,38	3.388,00
10 - 1,24	19 anos	2.170,00	2.495,50	2.821,00	3.146,50	3.472,00
11 - 1,27	21 anos	2.222,50	2.555,88	2.889,25	3.222,63	3.556,00
12 - 1,31	23 anos	2.292,50	2.636,38	2.980,25	3.324,13	3.668,00
13 - 1,35	25 anos	2.362,50	2.716,88	3.071,25	3.425,63	3.780,00
14 - 1,40	27 anos	2.450,00	2.817,50	3.185,00	3.552,50	3.920,00
15 - 1,45	29 anos	2.537,50	2.918,13	3.298,75	3.679,38	4.060,00
16 - 1,50	31 anos	2.625,00	3.018,75	3.412,50	3.806,25	4.200,00
17 - 1,55	33 anos	2.712,50	3.119,38	3.526,25	3.933,13	4.340,00
18 - 1,60	35 anos	2.800,00	3.220,00	3.640,00	4.060,00	4.480,00

Cargo: TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR - 30 HORAS						
Nível	TS	Classe-A (1,00)	Classe-B (1,15)	Classe-C (1,30)	Classe-D (1,45)	Classe-E (1,60)
01 - 1,00	00 anos	2.625,00	3.018,75	3.412,50	3.806,25	4.200,00
02 - 1,02	03 anos	2.677,50	3.079,13	3.480,75	3.882,38	4.284,00
03 - 1,04	05 anos	2.730,00	3.139,50	3.549,00	3.958,50	4.368,00
04 - 1,06	07 anos	2.782,50	3.199,88	3.617,25	4.034,63	4.452,00
05 - 1,09	09 anos	2.861,25	3.290,44	3.719,63	4.148,81	4.578,00
06 - 1,12	11 anos	2.940,00	3.381,00	3.822,00	4.263,00	4.704,00
07 - 1,15	13 anos	3.018,75	3.471,56	3.924,38	4.377,19	4.830,00
08 - 1,18	15 anos	3.097,50	3.562,13	4.026,75	4.491,38	4.956,00
09 - 1,21	17 anos	3.176,25	3.652,69	4.129,13	4.605,56	5.082,00
10 - 1,24	19 anos	3.255,00	3.743,25	4.231,50	4.719,75	5.208,00
11 - 1,27	21 anos	3.333,75	3.833,81	4.333,88	4.833,94	5.334,00
12 - 1,31	23 anos	3.438,75	3.954,56	4.470,38	4.986,19	5.502,00
13 - 1,35	25 anos	3.543,75	4.075,31	4.606,88	5.138,44	5.670,00
14 - 1,40	27 anos	3.675,00	4.226,25	4.777,50	5.328,75	5.880,00
15 - 1,45	29 anos	3.806,25	4.377,19	4.948,13	5.519,06	6.090,00
16 - 1,50	31 anos	3.937,50	4.528,13	5.118,75	5.709,38	6.300,00
17 - 1,55	33 anos	4.068,75	4.679,06	5.289,38	5.899,69	6.510,00
18 - 1,60	35 anos	4.200,00	4.830,00	5.460,00	6.090,00	6.720,00



ESTADO DE MATO GROSSO
PREFEITURA MUNICIPAL DE BARRA DO BUGRES
Gabinete do Prefeito

Cargo: TÉCNICO DE NÍVEL SUPERIOR - 40 HORAS						
Nível	TS	Classe-A (1,00)	Classe-B (1,15)	Classe-C (1,30)	Classe-D (1,45)	Classe-E (1,60)
01 - 1,00	00 anos	3.500,00	4.025,00	4.550,00	5.075,00	5.600,00
02 - 1,02	03 anos	3.570,00	4.105,50	4.641,00	5.176,50	5.712,00
03 - 1,04	05 anos	3.640,00	4.186,00	4.732,00	5.278,00	5.824,00
04 - 1,06	07 anos	3.710,00	4.266,50	4.823,00	5.379,50	5.936,00
05 - 1,09	09 anos	3.815,00	4.387,25	4.959,50	5.531,75	6.104,00
06 - 1,12	11 anos	3.920,00	4.508,00	5.096,00	5.684,00	6.272,00
07 - 1,15	13 anos	4.025,00	4.628,75	5.232,50	5.836,25	6.440,00
08 - 1,18	15 anos	4.130,00	4.749,50	5.369,00	5.988,50	6.608,00
09 - 1,21	17 anos	4.235,00	4.870,25	5.505,50	6.140,75	6.776,00
10 - 1,24	19 anos	4.340,00	4.991,00	5.642,00	6.293,00	6.944,00
11 - 1,27	21 anos	4.445,00	5.111,75	5.778,50	6.445,25	7.112,00
12 - 1,31	23 anos	4.585,00	5.272,75	5.960,50	6.648,25	7.336,00
13 - 1,35	25 anos	4.725,00	5.433,75	6.142,50	6.851,25	7.560,00
14 - 1,40	27 anos	4.900,00	5.635,00	6.370,00	7.105,00	7.840,00
15 - 1,45	29 anos	5.075,00	5.836,25	6.597,50	7.358,75	8.120,00
16 - 1,50	31 anos	5.250,00	6.037,50	6.825,00	7.612,50	8.400,00
17 - 1,55	33 anos	5.425,00	6.238,75	7.052,50	7.866,25	8.680,00
18 - 1,60	35 anos	5.600,00	6.440,00	7.280,00	8.120,00	8.960,00