



**LAGOA DA
CONFUSÃO**

PRA FRENTE LAGOA

Adm 2013/2018

ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA DA CONFUSÃO
GABINETE DO PREFEITO

Gabinete do Prefeito	
Rubrica	Folha

LEI Nº 728 /2016 DE 13 DE JUNHO DE 2016.

“DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DO MUNICÍPIO DE LAGOA DA CONFUSÃO - TO, QUE ESPECIFICA E ADOTA OUTRAS PROVIDÊNCIAS”.

O Prefeito Municipal de Lagoa da Confusão - Tocantins, no uso de suas atribuições legais e constitucionais que lhe são conferidas por lei, leva a apreciação da Câmara Municipal o Projeto de Lei ora descrito.

**CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º) - Este projeto de Lei dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos Servidores Públicos do Quadro Geral do Poder Executivo Municipal de LAGOA DA CONFUSÃO- TO, que passa a vigorar com a seguinte redação:

§ 1º São alcançados por este PCCR, o servidor efetivo, o efetivo estável e o estabilizado sejam qual for a sua situação funcional, desde que:

I - não integram a este PCCR as carreiras instituídas por leis específicas;

II – o que tem efetivo exercício, no âmbito dos órgãos e entidades da administração direta ou indireta Municipal.

§ 2º Cumpre à Secretaria da Administração, com o apoio dos órgãos setoriais de recursos humanos das demais unidades de sua estrutura básica, a gestão do Quadro Geral de Servidores Públicos do Municipal de Lagoa da Confusão - TO, bem assim, a implementação, implantação e manuseio deste PCCR.

Art. 2º) - O Quadro de Pessoal da Prefeitura de Lagoa da Confusão - TO obedece ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais de Lagoa da Confusão - TO, dito Lei nº 028/1994, de 04 de fevereiro de 1994, para regular as relações de trabalho do município com seus servidores.

Art. 3º) - São diretrizes de orientação para a implementação, implantação e manuseio deste PCCR:

I - valorização do servidor pelo conhecimento adquirido ao longo do tempo de efetivo exercício, pela competência, pelo empenho, pelo desempenho e pela eficiência e qualidade dos serviços;

II – instituir instrumento de incentivo à qualificação funcional contínua do servidor;

III - a instituição de evolução funcional da qual decorra a melhoria salarial, e, de forma decorrente, a melhoria da qualidade de vida e de relações sociais;

IV – assegurar a concepção, implantação e implementação de uma política de treinamento, capacitação e formação.

Nº PROTOCOLO

Data 29/06/16 as 14h16



Art. 4º) - Para os fins desta Lei, considera-se:

I – Cargo público, o instituído por lei na organização do serviço público, com denominação própria, atribuições e responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes;

II – Servidor Público, o ocupante de cargo público, sujeito ao regime estatutário, podendo ser:

a - efetivo, quando de provimento no cargo público mediante concurso público de provas ou de provas e títulos;

b - estável, o servidor efetivo aprovado no estágio probatório;

c- estabilizado, o servidor, efetivo ou não, que alcançou a estabilidade na conformidade do art. 19 do Ato das Disposições Transitórias da Constituição da República vigente na data da publicação desta Lei.

III – Carreira – possibilidade oferecida ao funcionário de se desenvolver, funcional e profissionalmente, através de passagens a classes e referências superiores, na estrutura de cargos;

IV – Enquadramento funcional, o ato pelo qual se produz a migração dos ocupantes dos cargos existentes anteriormente à vigência desta Lei para os cargos por ela instituídos;

V – Tabela Financeira, o conjunto de valores, definidos pela combinação entre padrão e referência, que definem o vencimento do servidor que ocupante de cargo que integra o Quadro Geral do Poder Executivo Municipal;

VI – Remuneração é o vencimento-base, acrescido das vantagens pecuniárias legalmente autorizados pelo exercício do cargo público, com valor fixado nesta Lei, resultante da combinação entre o padrão e referência da tabela financeira;

VII – Referência, o indicativo da posição horizontal na Tabela Financeira, representadas por letras do alfabeto que, em conjunto com o padrão, define o vencimento do servidor;

VIII - Padrão, o indicativo da posição vertical na Tabela Financeira, representado por algarismos romanos que, em conjunto com a referência, define o vencimento do servidor;

IX – Enquadramento financeiro, o ato pelo qual se produz a migração da tabela de vencimento vigente anteriormente à esta Lei para a tabela financeira por ela instituída;

X – Avaliação Periódica de Desempenho, o instrumento destinado à verificação do desenvolvimento funcional do servidor, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com as funções do Município;

XI – Evolução Funcional, o avanço do servidor estável, estabilizado de acordo com as disposições transitórias da constituição federal de 88, para posição salarial superior, decorrente de Progressão Horizontal e Vertical.



CAPÍTULO II

Seção I

DA INVESTIDURA

Art. 5º) - A investidura dar-se-á por prévia aprovação em Concurso Público de Prova e/ou prova e títulos no Padrão e na Referência inicial dos respectivos cargos.

Seção II

DO INGRESSO

Art. 6º) - Os Cargos, Requisitos de Provimento e Atribuições Genéricas do Poder Executivo são na conformidade do anexo II, desta Lei.

Seção III

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS

Art. 7º) - Os grupos, Quantitativos e Carga Horária são os que constam do anexo I, desta Lei.

Art. 8º) - Observadas as necessidades do Poder Executivo Municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do Anexo I, desta Lei, poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório, desde que criados por Lei.

CAPÍTULO III

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Art. 9º) - Os cargos de provimento em comissão, integrantes da estrutura do Poder Executivo Municipal, são tratados em lei específica, que lhes determina a denominação, a simbologia, a remuneração e o quantitativo.

§ 1º - No mínimo 30% (trinta por cento), dos Cargos de provimento em Comissão serão exercidos, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo e o seu exercício refletirá, conforme o desempenho e o comportamento avaliado, positiva ou negativamente, para efeitos de estágio probatório e progressão na carreira.

§ 2º - O Servidor poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, a qual for maior.

I - Ao servidor efetivo nomeado para cargo de provimento em comissão que opte pelo vencimento de seu cargo efetivo, será concedida, mediante ato do prefeito, retribuição correspondente a 50% (cinquenta por cento) do respectivo cargo em comissão.



CAPÍTULO IV **DOS VENCIMENTOS, VANTAGENS E REMUNERAÇÕES**

Art. 10) - A política salarial aplicável aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá aos seguintes princípios, entre outros:

- I – fixação e alteração dos vencimentos por lei específica;
- II – irredutibilidade dos vencimentos nos termos do inciso XV, do art. 37, da Constituição Federal.

Parágrafo Único – A alteração dos valores dos vencimentos observará os seguintes critérios:

- I - contenção dos gastos com pessoal nos limites previstos na Constituição Federal e leis afins;
- II - vedação de utilização de recursos destinados a investimentos, para o pagamento de despesas com pessoal;

Art. 11) - A Tabela financeira dos servidores de que trata esta Lei, é definido pela combinação entre padrão e referências estabelecidas na conformidade do **ANEXO IV**, desta Lei.

Parágrafo Único - O vencimento inicial dos cargos providos mediante concurso público após a vigência desta Lei dar-se-á no padrão e referência inicial da tabela financeira.

Art. 12) - A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores do Poder Executivo Municipal, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, inciso XI, da Constituição da República, sendo imediatamente reduzido ao limite ora fixado quaisquer valores percebidos em desacordo com esta norma, não se admitindo, neste caso, a invocação de direito adquirido ou percepção de excesso a qualquer título.

CAPÍTULO V **DO PLANO DE CARREIRA E DO DESENVOLVIMENTO FUNCIONAL** **DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL**

Seção I **DO PLANO DE CARREIRA**

Art. 13) - Entende-se como Plano de Carreira, o instrumento de administração de gestão de pessoas, que visa estabelecer grupos de funções sistêmicas ensejadoras do crescimento profissional e funcional do servidor, pela adição cumulativa de responsabilidade, elevação de hierarquia das relações e complexidade do trabalho, criando motivações e desafios e viabilizando a aplicação de prêmios e recompensas estimuladoras, como resultado da aferição de desempenho do servidor.



CAPÍTULO VI
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL
Seção I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 14) - A evolução funcional dos Servidores que integram o Quadro de Cargos de que trata esta Lei, tem por objetivo permitir ao servidor o melhor de seu potencial e o conseqüente reconhecimento do seu mérito pela Administração, no exercício de cargo efetivo e opera-se por Progressão horizontal e vertical.

§ 1º - As progressões serão concedidas da seguinte forma:

I – 3 (três) anos de efetivo exercício na referência em que se encontra e interstício necessário para a Progressão horizontal;

II – 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra no interstício necessário para a progressão vertical.

§ 2º - No ano em que coincidir a progressão horizontal e vertical, é garantida ao servidor o recebimento da progressão horizontal ou vertical, por escolha do servidor.

§ 3º - Ao servidor que adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

§ 4º. Exclui-se o servidor que se encontrar afastado para servir a outro órgão ou entidade, em razão de convênio firmado com o Município de Lagoa da Confusão-TO no Estado do Tocantins.

§ 5º. Para efeito de evolução funcional é dispensada a avaliação periódica de desempenho aos servidores com licença para mandado classista.

§ 6º. A designação para o exercício de cargo de provimento em comissão com atribuições e competências próprias não interrompe o interstício para a mobilidade funcional nem caracteriza desvio de função

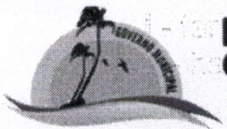
Parágrafo Único – Os efeitos financeiros de que trata este artigo terá início em 1º de janeiro de 2017.

Seção II
DA PROGRESSÃO HORIZONTAL

Art. 15) - Progressão horizontal é a passagem do servidor efetivo estável da referência onde se encontra para a referência imediatamente seguinte, dentro do mesmo Padrão. Obedecendo ao critério de tempo de serviço e à avaliação de desempenho, atendido cumulativamente, as seguintes exigências:

I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Público Municipal;

II - haver cumprido o estágio probatório;



- III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;
IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem a progressão funcional;
V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado de desempenho;
VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.

Art. 16) - Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

- I - as faltas injustificadas que o servidor contar;
II - o tempo da licença:

- a - para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de Atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;
b - para desempenho de mandato eletivo;
c - Para tratamento de interesses particulares.

III - o tempo de afastamento:

- a- para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, desde que o servidor seja cedido com ônus para o órgão cessionário;
b - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não, desde que não seja autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 17) - A contagem do interstício é interrompida quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

- I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;
II - do provimento de eventual recurso interposto;
III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.

§ 3º - Observado o disposto neste artigo, a evolução funcional se dá para o padrão e referência de valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

§ 4º - A evolução funcional disposto neste artigo, se dá para o padrão e referência na fração de 4% no valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.



Seção III DA PROGRESSÃO VERTICAL

Art. 18) - Progressão vertical é a passagem do servidor efetivo estável da referência e Padrão, obedecendo ao critério tempo de serviço, avaliação de desempenho e qualificação funcional e atendidas cumulativamente as seguintes exigências:

- I - ter exercício apenas no âmbito do Poder Público Municipal;
- II - haver cumprido o estágio probatório;
- III - não ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período avaliado;
- IV - não ter sofrido punição disciplinar nos doze (12) meses que antecedem à progressão funcional;
- V - não haver sido exonerado de cargo comissionado por motivo disciplinar, durante o período avaliado de desempenho;
- VI - ter obtido conceito igual ou superior e 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho.
- VII - 3 (três) anos de efetivo exercício no padrão em que se encontra;
- VIII - participação em cursos, treinamento, aperfeiçoamento ou programa de capacitação, na área específica em que atua, durante o interstício de que trata o inciso anterior, de pelo menos:
 - a - 80 horas para os cargos de padrão superior;
 - b - 60 horas para os cargos de padrão técnico;
 - c - 60 horas para os cargos de padrão médio;
 - d - 40 horas para os cargos de padrão fundamental completo;
 - e - 20 horas para os cargos de padrão fundamental incompleto.

Art. 19) - Na contagem dos interstícios de que trata o artigo anterior, desconta-se:

- I - as faltas injustificadas que o servidor contar;
- II - o tempo da licença:
 - a- para acompanhar cônjuge ou companheiro, à exceção de tratamento médico mediante apresentação de Atestado, que deverá ser apreciado pela Junta Médica do Município;
 - b - para desempenho de mandato eletivo;
 - c - Para tratamento de interesses particulares.
- III - o tempo de afastamento:
 - a- para exercício em outro órgão ou entidade dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal ou Municípios, desde que o servidor seja cedido com ônus para o órgão cessionário;
 - b - Para estudo, por prazo superior a 180 dias, ininterrupto ou não, desde que não seja autorizado pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

✓



Art. 20) - A contagem do interstício é interrompida quando da instauração de sindicância ou processo administrativo disciplinar, ou ainda, de inquérito policial ou ação criminal pela prática de crime contra a administração pública.

§ 1º - Retoma-se a contagem do interstício, aproveitando o tempo já decorrido quando:

I - da absolvição na sindicância, no processo administrativo disciplinar, na ação criminal, ou do arquivamento do inquérito policial;

II - do provimento de eventual recurso interposto;

III - a pena cominada seja de simples advertência.

§ 2º - Quando da condenação definitiva à pena administrativa de suspensão, reinicia-se a contagem do correspondente interstício a partir do primeiro dia útil seguinte ao término suspensão, não aproveitando tempo já contado até então.

§ 3º - Observado o disposto neste artigo, a evolução funcional se dá para o padrão e referência de valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

§ 4º - A evolução funcional disposto neste artigo se dá para o padrão e referência na fração de 7% no valor imediatamente superior ao que percebia o servidor.

Art. 21) - Aos servidores investidos nos correspondentes cargos após a vigência desta Lei, e que vierem a adquirir a estabilidade em razão de aprovação em estágio probatório, será concedida a primeira evolução funcional mediante progressão por tempo de serviço.

Seção IV

Da Gratificação por Escolaridade

Art. 22) - Fica instituída a Gratificação por Escolaridade, concedida sobre o vencimento-base, para o servidor efetivo, desde que não esteja em estágio probatório, conforme a seguir:

I - para os servidores de nível superior que concluírem doutorado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 20% (dez por cento);

II - para os servidores de nível superior que concluírem mestrado, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

III - para os servidores de nível superior que concluírem curso de especialização "lato-sensu", com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (seis por cento);

IV - para os servidores de nível médio que concluírem o nível superior ou tecnólogo, com diploma de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

V - para os servidores de nível médio que concluírem o curso técnico, com diploma reconhecido pelo MEC, no percentual de 15% (quinze por cento);

✓



VI - para os servidores de nível fundamental que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento);

VII - para os servidores de nível fundamental incompleto que concluírem o nível médio, com diploma de conclusão de nível médio, expedido por instituição oficial de ensino reconhecido pelo MEC, no percentual de 10% (dez por cento).

Parágrafo único – A concessão da gratificação de que trata este artigo, terá início após 02 (dois) anos de implantação do presente Plano.

Art. 23) - As vantagens pecuniárias, decorrentes desta Lei, serão pagas em data a ser previamente marcada, podendo ser deferida para exercício subsequente em respeito ao prescrito no artigo 19 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), contudo, não ultrapassando 01 (um) ano após sua concessão.

CAPÍTULO VII DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 24) - Os Servidores do Quadro Geral terão jornada de trabalho de conforme legislação vigente municipal.

Parágrafo Único - Excetuam-se do disposto no caput, os detentores de especialidades para as quais as legislações específicas dispoendo sobre jornada de trabalho.

CAPÍTULO VIII DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I Disposições Gerais

Art. 25) - Durante todo o período de atividade o Servidor Público ocupante de cargo que integre o Quadro Geral, terá o seu desempenho submetido à Avaliação Periódica de Desempenho (APD), a cada 12 meses, por si próprio, pelo chefe imediato e por servidor indicado pela Secretaria de Administração, com a finalidade de:

I - aferir os resultados alcançados pela sua atuação no exercício das suas atribuições;

II - instruir os processos de Progressão ou Promoção;

III - valorizar o Servidor Público e reconhecer os melhores desempenhos;

IV - coletar e disponibilizar informações acerca da qualidade e das deficiências dos instrumentos colocados à disposição do servidor para o desempenho das suas atribuições;

V - acompanhar o desempenho do servidor, orientando-o quanto à adoção das providências voltadas para a superação das deficiências apresentadas;



Adm. 2013/2018

Art. 30) - A Avaliação Periódica de Desempenho - APD é estruturada em ciclos anuais, iniciados em 1º de janeiro e encerrados em 31 de dezembro, conforme dispuser em regulamento.

Parágrafo Único - A Avaliação Periódica de Desempenho - APD será operacionalizada por meio de programa eletrônico que disponibilizará:

- I - a relação dos servidores a serem avaliados;
- II - a indicação dos prazos referentes ao cumprimento das correspondentes etapas;
- III - as orientações gerais e agendamento dos procedimentos;
- IV - os formulários utilizados na APD;
- V - a planilha para apuração das notas;
- VI - a emissão de relatórios;
- VII - as informações que subsidiarão os processos de Progressões.

Art. 31) - O servidor avaliado, após ser notificado do resultado final de sua avaliação, poderá interpor recurso à comissão competente em até 15 quinze dias.

Art. 32) - Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do formulário de avaliação, indicando aqueles que forem objeto de contestação e eventuais irregularidades constatadas na apuração dos resultados.

Seção IV **Das Garantias do Avaliado**

Art. 33) - É assegurado ao servidor avaliado:

- I - conhecer as normas, critérios, conceitos e procedimentos a serem utilizados no processo de avaliação;
- II - acompanhar todos os atos que tenham por objetivo a avaliação de seu desempenho;
- III - considerando necessário, manifestar-se aos avaliadores, em formulário próprio, a respeito de suas condições de trabalho.

CAPÍTULO IX **Da Qualificação Contínua**

Art. 34) - O Poder Executivo Municipal poderá instituir o programa de qualificação continuada de modo a possibilitar a participação em treinamentos, cursos de capacitação, aperfeiçoamento, formação ou graduação.

§ 1º - O programa de que trata este artigo adotará grade curricular mínima à qual deverão se submeter todos os servidores de que trata esta Lei.

§ 2º - Para os fins deste artigo, considera-se:

- I - treinamento, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho de determinada tarefa, projeto ou ação, ao qual se vincula o servidor,



VI - apoiar estudos na área de formação de pessoal, levantamento de necessidades de treinamento, capacitação, formação, graduação e desenvolvimento de cursos, com vistas ao aperfeiçoamento do desempenho funcional;

VII - aprimorar o desempenho do servidor e fortalecer a Administração Municipal.

Art. 26) - A APD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 27) - O resultado final da APD é igual à média apurada nas avaliações realizadas pelos avaliadores e na auto-avaliação do servidor, ou, quando for o caso, da média aritmética resultante das notas de consenso.

Art. 28) - Ato do Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará em 90 dias o disposto neste Capítulo, em especial as competências das unidades da estrutura operacional e as atribuições dos servidores envolvidos.

Seção II **Da Composição da Comissão**

Art. 29) - Fica instituída a Comissão Paritária de Gestão da Carreira, composta por:

- a** - 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Administração;
- b** - 02 (dois) representantes da Secretaria Municipal de Finanças;
- c** - 01 (um) representante indicado pelo SISEPE-TO, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível fundamental;
- d** - 01 (um) representante indicado pelo SISEPE-TO, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível médio;
- e** - 01 (um) representante indicado pelo SISEPE-TO, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível médio técnico;
- f** - 01 (um) representante indicado pelo SISEPE-TO, ou representante eleito pelos servidores da categoria quando não tiver Sindicato representativo dos mesmos, ocupante do cargo de nível superior.

§ 1º Os membros que trata as alíneas "a", "b", "c", "d", "e", e "f", terão o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 2º - Compete à Comissão Paritária de Carreira:

- I** - Acompanhar e avaliar, periodicamente, a implantações do plano de carreira;
- II** - Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria da Secretaria Municipal de Administração.

Seção III **Do Processo de Avaliação**



- independentemente do cargo que ocupa e das especificidades de suas atribuições;
- II** - capacitação, todo curso com grade curricular diretamente ligada ao desempenho das atribuições próprias do cargo ocupado pelo servidor do qual resulte a melhoria de seu desempenho profissional, percepção pessoal, conhecimentos gerais e específicos;
- III** - formação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas;
- IV** - graduação, a conclusão com aprovação em cursos regulares oferecidos por instituições devidamente reconhecidas, nos termos das legislações específicas.

§ 3º- Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a firmar acordos, convênios ou contratos, com organizações de ensino ou entidades classistas para fins de implantação, implementação e manuseio do disposto neste artigo.

CAPÍTULO X DO ENQUADRAMENTO

Art. 35) - Sem prejuízo dos direitos e obrigações de que trata esta Lei, são nela enquadrados, mantida a correspondente nomenclatura, os cargos.

Art. 36) - O enquadramento na Tabela Financeira dar-se-á no padrão e na referência que corresponder ao cargo no enquadramento funcional, na conformidade do **ANEXO IV**, no valor igual ou imediatamente superior ao valor do vencimento percebido até a data da vigência desta Lei.

Art. 37) - Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá a primeira evolução funcional computado o tempo de efetivo exercício no atual cargo no Município de Lagoa da Confusão -TO até a vigência desta Lei.

Art. 38) - Para fins de enquadramento dos servidores investidos nos respectivos cargos em data anterior a vigência desta Lei, terá como primeira evolução funcional, o tempo de efetivo exercício no atual cargo no Município de Lagoa da Confusão - TO até o início da vigência desta Lei, tendo como base o interstício de 3 (três) anos por classe, após ter cumprido o estágio probatório tendo como base as regras assim especificado:

- I**- Até 03 (três) anos, classe A;
- II**- De 03 (três) anos até 06(seis) anos, classe B;
- III**- De 06 (seis) anos até 09 (nove) anos, classe C;
- IV**- De 09 (nove) anos até 12 (doze) anos, classe D;
- V**- De 12 (doze) anos até 15 (quinze) anos, classe E;
- VI**- De 15 (quinze) anos até 18 (dezoito) anos, classe e F;
- VII**- De 18 (dezoito) anos até 21 (vinte e um) anos, classe G;
- VIII**- De 21 (vinte e um) anos até 24(vinte e quatro) anos, classe H;
- IX**- De 24(vinte e quatro) anos até 27 (vinte e sete) anos, classe I;
- X**- De 27 (vinte e sete)) anos até 30 (trinta) anos, classe J;
- XI**- De 30 (trinta) anos até 33 (trinta e três) anos, classe K;



XII- De 33 (trinta e três) anos até 36 (trinta e seis) anos, classe L;

Parágrafo Único - Após o servidor ter cumprido o estágio probatório, será automaticamente enquadrado na letra "B" no ano seguinte.

CAPÍTULO XI **DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS**

Art. 39) - Fica estabelecido como data base o dia 1º de fevereiro de cada ano, na qual os vencimentos deverão ser corrigido pelo Índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC, levando em conta os índices inflacionários do período dos últimos 12 (doze) meses, que será negociado com o Sindicato da categoria, ou representante do servidor efetivo, no caso de não haver Sindicato da categoria.

Art. 40) - Os servidores que trabalhem com habitualidade em locais insalubres ou em contato permanente com substâncias tóxicas ou com risco de morte fazem jus a um adicional de insalubridade ou de periculosidade.

§1º - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os servidores a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância estabelecidos por normas regulamentadas da esfera federal e nesta Lei.

§2º - O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e periculosidade deverá optar por um deles, vedada à acumulação dos mesmos.

§3º - O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

Art. 41) - Os servidores que desenvolvem suas atividades em local penoso, insalubre farão jus a adicional salarial no percentual e da forma estabelecida pelo Ministério incumbido dos assuntos trabalhistas com base no salário mínimo vigente com os percentuais de 10% 20% e 40% a ser regulamentada, no prazo de noventa dias após a aprovação desta lei.

Art. 42) - Os servidores que desenvolvem atividades perigosas, farão jus a periculosidade com adicional salarial no percentual e da forma estabelecida pelo Ministério incumbido dos assuntos trabalhistas com base no vencimento do salário base vigente com o percentual de 30% a ser regulamentada, no prazo de noventa dias após a aprovação desta lei.

Parágrafo Único - os servidores que labora no período noturno terá direito ao adicional noturno a partir das 22:00 horas ate as 5:00 horas sendo que a horas laborada neste período será computada a menor cinquenta e dois minutos e meio por horas com um acréscimo de 25% sobre o valor por hora.

Art. 43) - Haverá permanente controle da atividade de servidor em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos.



§1º - Nos trabalhos insalubres executados pelos seus servidores, o Município é obrigado a fornecer-lhes, gratuitamente, equipamentos de proteção à saúde.

§2º - Os equipamentos, aprovados pelo órgão competente, serão de uso obrigatório dos servidores, sob pena de punição disciplinar.

Art. 44) - Na concessão dos adicionais de insalubridade serão observadas as situações específicas disciplinadas na legislação federal.

Art. 45) - Fica autorizado ao Chefe do Poder Executivo do Município de Lagoa da Confusão instituir o pagamento de produtividade a servidores de cargos efetivos, até o limite de 100% (cem por cento), em caráter excepcional e específico, respeitados os limites exigidos pela Lei Complementar nº 101, de 04 de maio de 2000.

§ 1º. O Chefe do Poder Executivo Municipal poderá, a qualquer tempo, no interesse da Administração, alterar ou cancelar a concessão ao servidor do presente benefício.

§ 2º. A produtividade é inacumulável com outros de espécie semelhante e não será incorporada a remuneração, provento ou pensão;

§ 3º. A Secretaria responsável pela Gestão de Recursos Humanos ou órgão similar regulamentará a forma e os critérios para a sua devida aplicação.

Art. 46) - Os servidores de que trata esta Lei, submetem-se ao Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Municipais de Lagoa da Confusão - Tocantins.

§1º - Serão mantidos todos os direitos e garantias anteriores à vigência desta lei.

Art. 47) - Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário, produzindo seus efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2017.

GABINETE DO EXCELENTÍSSIMO SENHOR PREFEITO MUNICIPAL DE LAGOA DA CONFUSÃO, Estado do Tocantins, aos 13 dias do mês de junho do ano de dois mil e dezesseis.

LEONCIO LINO DE SOUSA NETO
Prefeito de Lagoa da Confusão



LEI Nº 728 /2016 DE 13 DE JUNHO DE 2016.

ANEXO I

**QUADRO PERMANENTE DE GRUPO, QUANTITATIVO E CARGA HORÁRIA
SEMANAL DOS SERVIDORES DO QUADRO GERAL DO PODER EXECUTIVO
DO MUNICÍPIO DE LAGOA DA CONFUSÃO - TO.**

GRUPO I - CNS – CARGO DE NÍVEL SUPERIOR	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
ENGENHEIRO AMBIENTAL	02	40
ARQUITETO	02	40
ASSISTENTE SOCIAL	04	30
PSICÓLOGO	02	30
BIOLOGO	02	40
ENGENHEIRO AGRÔNOMO	02	40
MÉDICO VETERINÁRIO	02	30
EDUCADOR FISICO	02	40
FONOAUDIOLÓGO	02	20
NUTRICIONISTA	02	20
SECRETÁRIO EXECUTIVO DOS CONSELHOS DA ASSISTENCIA SOCIAL	01	30

GRUPO II – CNMA- CARGO DE NIVEL MÉDIO ARRECADAÇÃO	QUANT.	CARGA HORÁRIA SAMANAL
AGENTE DE ARRECADAÇÃO E TRIBUTOS	08	40
AGENTE DE OBRAS E TRIBUTOS	10	40

GRUPO III – CNMT- CARGO DE NIVEL MÉDIO TÉCNICO	QUANT.	CARGA HORÁRIA SAMANAL
TÉCNICO DE AGRÍCOLA	02	40
TÉCNICO AGROPECUÁRIO	01	40
TECNICO EM ELETRONICA	01	40
TECNICO EM CONTABILIDADE	03	40
ANALISTA E OPERADOR DE SISTEMA	02	40



GRUPO IV – CNM - CARGO DE NÍVEL MÉDIO	QUANT.	CARGA HORÁRIA SAMANAL
ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	40	40
ORIENTADOR SOCIAL	04	40
ASSISTENTE COMUNITÁRIO	07	40
BIBLIOTECÁRIO	02	40
COLETOR	02	40
DIGITADOR	03	40
ENTREVISTADOR	03	40
GUARDA MUNICIPAL AMBIENTAL	10	40
RECEPCIONISTA	12	40
MONITOR EDUCACIONAL ESCOLAR	15	40
MONITOR EDUCACIONAL DE TRANSPORTE ESCOLAR	10	40
ASSESSOR TÉCNICO AMBIENTAL	01	40
ASSESSOR TÉCNICO DE CONTABILIDADE PÚBLICA	01	40
ASSESSOR TÉCNICO DE PATRIMÔNIO PÚBLICO	01	40
ASSESSOR TÉCNICO DE ALMOXARIFADO	01	40
ASSESSOR TÉCNICO DE COMPRAS PÚBLICAS	03	40
ASSESSOR TÉCNICO DE FINANÇAS PÚBLICAS	04	40
ASSESSOR TÉCNICO DE CONTROLE INTERNO	01	40
ASSESSOR TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS	01	40
PREGOEIRO	02	30
SECRETÁRIO EXECUTIVO DOS CONSELHOS DA EDUCAÇÃO	01	30
MESTRE DE OBRAS	01	40
ASSESSOR DE PRESTAÇÃO DE CONTAS DA MERENDA ESCOLAR E TRANSPORTE ESCOLAR	01	40
AVALIADOR DE IMÓVEIS	01	40
GESTOR DE CERIMONIAL E EVENTOS	01	40



**LAGOA DA
CONFUSÃO**

PRA FRENTE LAGOA

Adm - 2013/2018

ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE LAGOA DA CONFUSÃO
GABINETE DO PREFEITO

Gabinete do Prefeito

Rubrica

Folha

GRUPO V – CNF I - CARGO DE NÍVEL FUNDAMENTAL COMPLETO	QUANT.	CARGA HORÁRIA SAMANAL
AJUDANTE DE OBRAS	40	40
COZINHEIRA	02	40
FISCAL	03	40
MOTORISTA	12	40
MOTORISTA CATEGORIA "D"	16	40
MECÂNICO DE MÁQUINAS PESADAS	02	40
MECÂNICO DE MAQUINAS LEVE	02	40
OPERADOR DE MÁQUINAS PESADA	07	40

GRUPO VI – CNF II – CARGO DE NÍVEL FUNDAMENTAL INCOMPLETO – ALFABETIZADO	QUANT.	CARGA HORÁRIA SEMANAL
AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	100	40
ELETRICISTA	03	40
MERENDEIRA	26	40
PEDREIRO	04	40
VIGIA	35	40
JARDINEIRO	02	40