



LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 010, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações para os servidores públicos do Quadro Geral e dá outras providências”.

O PREFEITO MUNICIPAL DE FORMOSO DO ARAGUAIA – ESTADO DO TOCANTINS, no uso das atribuições legais que lhe são conferidas pela Lei Orgânica Municipal, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Vereadores aprovou e eu sanciono a seguinte Lei;

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I

Da Instituição do Plano e seu Âmbito de Aplicação

Art. 1º. Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações para os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior do Município de Formoso do Araguaia, os quais formam o Quadro de Pessoal do Quadro Geral Direto e Indireto, abrangidos nesta Lei Complementar.

Parágrafo Único. Os dispositivos desta Lei Complementar estarão fundados nos princípios constitucionais da legalidade, igualdade, impessoalidade, moralidade e eficiência, na valorização do servidor, na eficácia das ações institucionais e das políticas públicas.

Seção II

Das Diretrizes e Objetivos

Art. 2º. O Plano de Cargos, Carreiras e remunerações aqui estabelecido tem como diretrizes básicas:

I - valorização, profissionalização e o desenvolvimento profissional do servidor público de modo a possibilitar o estabelecimento de trajetória das carreiras, mediante ascensão profissional;

II - mobilidade, nos limites legais vigentes, por meio da articulação de cargos, especialidades e carreiras com os diversos ambientes organizacionais da Administração, a fim de permitir a prestação de serviços públicos de excelência;



III - adoção de instrumentos gerenciais de política de pessoal integrados ao planejamento estratégico do Município.

Parágrafo Único: o Quadro de pessoal da prefeitura Municipal de Formoso do Araguaia obedece ao regime jurídico único legal, dito estatutário, para regular as relações de trabalho do município com seus servidores; salvo os cargos, leis e regimes próprios como celetistas, regidos pela CLT em consonância com regime jurídico vigente.

Seção III

Do Glossário

Art. 3º. Para os efeitos desta Lei Complementar entende-se por:

I - área de atuação, cada uma das células de atribuições e responsabilidades em que pode estar subdividido um cargo, atendida sua natureza primária;

II - cargo, a unidade funcional básica, criada por lei, que expressa um conjunto de atribuições, deveres e responsabilidades cometidas a um servidor público, com denominação própria e número certo, dentro da estrutura organizacional da Administração Pública;

III - cargo em comissão, a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de Direção Superior, Chefia ou Assessoramento, a serem exercidas por servidor efetivo ou equivalente, com exercício transitório, nomeado e exonerado por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

IV - carreira, a trajetória profissional estabelecida para cada um dos cargos efetivos abrangidos por esta Lei Complementar, através de passagens a classes e referências superiores, na estrutura de cargos, organizados conforme as suas especialidades, através do encadeamento de referências;

VI - competências, o agrupamento de conhecimentos, habilidades e atitudes interdependentes, segundo níveis previamente conhecidos, que se manifestam através do comportamento profissional e contribuem para o alcance do resultado esperado no trabalho;

VII - faixa de vencimentos, a escala de vencimentos expressos em moeda corrente aplicável aos cargos a título de retribuição financeira;

VIII - Avaliação Periódica de Desempenho, o instrumento destinado a verificação do desenvolvimento funcional do servidor, compreendendo ações voltadas para o estabelecimento de padrões de atuação funcional compatíveis com as funções do Município.

IX - formulário de gestão profissional, o instrumento no qual estão contidos registros de aspectos referentes ao exercício profissional do servidor no período



abrangido, considerando o resultado da avaliação de desempenho e a capacitação por ele realizada, previstos para a ascensão profissional;

X - função gratificada, a vantagem pecuniária, de caráter transitório, atribuída à remuneração do conjunto de deveres e responsabilidades cometidas a uma posição em classe de chefia, direção e assessoramento que a Administração confere, transitoriamente, somente ao servidor efetivo do quadro de pessoal permanente ou transitório;

XI - função de confiança, a soma das atribuições, responsabilidades e encargos de Chefia e Assessoramento, a serem exercitadas, privativamente, em caráter transitório, por servidor designado e dispensado por decisão do Chefe do Poder Executivo Municipal;

XII - grupo funcional, o agrupamento de cargos com a mesma escolaridade e atribuições de complexidade semelhante conforme tabela em anexo;

XIII - procedimento de transição, o procedimento de natureza transitória, através do qual é possibilitada ascensão profissional aos ocupantes atuais de cargos que serão extintos com a sua vacância;

XIV - Quadro de pessoal, o conjunto de cargos que integram as partes permanente e transitória, regidos pelo Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Formoso do Araguaia, ocupados por servidores efetivos, comissionados ou não:

a) parte transitória – compreendida pelos servidores que, no momento da implantação desta Lei Complementar, estejam enquadrados no quadro de carreiras, ocupantes de cargos que serão, progressivamente, extintos com a sua vacância.

XV - referência, a posição na faixa de vencimentos, resultado da combinação da classe e nível estabelecidos para o cargo, passível de mudança através da ascensão profissional;

XVI - remuneração, a soma do vencimento básico do cargo acrescido das demais vantagens financeiras;

XVII - segmento, cada um dos agrupamentos profissionais, representando a estratificação dos serviços públicos prestados pelo Município à população;

XVIII - vencimento, a contraprestação devida pelo Município ou entidade de Direito Público ao servidor em virtude do real desempenho das atribuições pertinentes ao seu cargo, não incluindo outras vantagens financeiras, tais como gratificações e adicionais.

Parágrafo Único. feito em formulário no qual estão contidas informações referentes a aspectos quantitativos e qualitativos que indicam mérito do servidor e que possa conduzir seu exercício profissional a patamares mais elevados de complexidade, criação e inovação, objetivando a realização de ascensão profissional.



CAPÍTULO II

DOS GRUPOS FUNCIONAIS E SEGMENTOS

Art. 4º. Os cargos efetivos que formam o Quadro de Pessoal Permanente do Município de Formoso do Araguaia estão reunidos em três Grupos Funcionais, definidos em função do grau de instrução básica requerida, conforme o Anexo I, desta Lei Complementar.

CAPÍTULO III

DA INVESTIDURA

Art. 7º. A investidura nos cargos regidos por esta Lei Complementar dar-se-á por concurso público de provas ou de provas e títulos na parte permanente, na referência/classe inicial no primeiro nível correspondente ao cargo pretendido, dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior.

Art. 8º. Constituem requisitos mínimos de escolaridade para investidura nos cargos:

I - no Grupo Funcional Básico – ensino fundamental incompleto, ensino fundamental completo, nos termos do edital de convocação e conforme regulamentação desta Lei Complementar;

II - no Grupo Funcional Médio – ensino médio completo nos termos do edital de convocação e conforme regulamentação desta Lei Complementar;

III - no Grupo Funcional Superior – ensino superior completo específico, nos termos do edital de convocação e conforme regulamentação desta Lei Complementar.

DA ORGANIZAÇÃO DO QUADRO DE CARGOS

Art. 9º - O Quadro Geral é integrado pelos cargos cujo nível de escolaridade necessário para provimento, nomenclatura, carga horária e quantitativos são os que constam do Anexo I, desta Lei.

Art. 10º - Observadas as necessidades do Poder Executivo Municipal, outras disciplinas ou áreas de atuação além daquelas estabelecidas do Anexo de que trata o parágrafo único do artigo anterior poderão ser oferecidas em concurso público, na conformidade do respectivo instrumento convocatório, desde que criados por Lei.

CAPÍTULO IV



DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA

Seção I

Da Progressão Horizontal

Art. 11º. A progressão horizontal consiste na passagem de uma referência ou classe para outra imediatamente seguinte, de acordo com a regulamentação da presente Lei Complementar avançará 1 (uma) referência ou classe, com ganho de 3% (três por cento) sobre o vencimento, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo.

Art. 12º. Poderão progredir horizontalmente os servidores ativos do Quadro de Pessoal Permanente, desde que preenchidas as seguintes condições:

I - Ser estável, ou seja, ter cumprido o tempo de 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi efetivado;

II - Estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta do Município de Formoso do Araguaia;

III - ter cumprido o interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício na referência de vencimento em que se encontra;

IV - Ter obtido parecer favorável nas duas últimas avaliações e pontuação mínima de 70% nas duas últimas avaliações periódicas de desempenho mais recentes;

V - Não ter sofrido 5 faltas injustificáveis no interstício dos 3 anos.

§1º. O processo de evolução funcional horizontal, alternadamente com a vertical, ocorre em intervalo de trinta e seis meses, contado da data de habilitação de evolução imediatamente anterior e produz efeito financeiro no mês subsequente ao que o servidor público for habilitado;

§2º. Os atuais servidores que estão adquirindo a condição prevista no inciso I, deste artigo, avançarão uma referência ou classe somente após o cumprimento integral dos 3 (três) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso constante do Quadro de Pessoal Permanente do Município de Formoso do Araguaia;

§3º. Para a progressão, considerar-se-á o resultado do processo de mérito de acordo com a avaliação de competência, realizado no interstício, conforme a regulamentação desta Lei Complementar.

Art. 13º. O servidor somente avançará para a classe ou referência seguinte mediante obtenção de avaliação positiva do seu desempenho realizadas pela Comissão de Avaliação Técnica Setorial do Órgão da Prefeitura Municipal de Formoso do Araguaia em que estiver lotado.

Parágrafo Único. A Comissão de Avaliação Técnica Setorial, nomeada através de Decreto, deverá ser constituída, paritariamente, por representantes eleitos pelos servidores efetivos e indicados pelo gestor do órgão, dentre os servidores efetivos estáveis



a comissão será composta por 7 (sete) membros com o mandato de 2 (anos) anos podendo ser reconduzido ao cargo quantas vezes for necessário. Os membros da comissão elegeram seu presidente e secretário, cujo o presidente só terá direito de voto em caso de voto.

Seção II

Da Progressão Vertical

Art. 14º. A progressão vertical consiste na passagem do servidor de um nível para outro posterior, mediante adequada qualificação, classificação no processo de avaliação de desempenho e tempo de exercício no cargo, com ganho de 10% (Dez por cento) sobre o vencimento, reiniciando-se, então, nova contagem de tempo.

Parágrafo Único. O procedimento de progressão vertical ocorrerá somente ao final do interstício, mesmo que o servidor adquira a condição para mudança de nível durante o período de 3 (três) anos correspondente ao interstício.

Art. 15º. Os Cursos profissionalizantes de nível médio concluídos até a data da publicação desta Lei Complementar serão considerados, para fins de progressão, apenas ao final do primeiro interstício após o enquadramento.

§1º. Para o primeiro procedimento de progressão, considerar-se-á apenas o curso profissionalizante de maior carga horária e afinidade com o cargo ocupado na Prefeitura Municipal de Formoso do Araguaia ou graduação ou pós-graduação de maior grau escolar concluída até a implantação desta lei.

§2º. As demais graduações ou pós-graduações realizadas pelo servidor até a data de promulgação desta Lei Complementar poderão ser requeridas para promoções posteriores ao primeiro interstício sendo usados somente uma vez.

Art. 16. Os servidores dos Grupos Funcionais Superior, Médio e Básico serão promovidos, a partir do segundo interstício, com a conclusão de cursos realizados no intervalo de tempo correspondente a cada interstício, conforme equivalência abaixo, de nível e grau de escolaridade e/ou capacitação:

§1º. É habilitado para progressão vertical o servidor que tiver:

I - cumprido o interstício de 03 (três) anos no exercício do cargo, computado o período de estágio probatório;

II - obtida média aritmética igualou superior a 70% I (setenta por cento) nas três últimas avaliações periódicas de desempenho.

III - concluído curso de qualificação profissional Vinculado à sua área de atuação nos seis anos antecedentes à data da progressão vertical, atendidas as seguintes regras:



a) quarenta horas em cursos de qualificação para os cargos do nível fundamental incompleto e completo;

b) oitenta horas em cursos de qualificação para os cargos de nível médio.

c) cento vinte horas em cursos de qualificação para os cargos de nível superior;

§1º. Para efeito de progressão, os referidos cursos devem ter afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor.

§3º. Cada uma das categorias de cursos, só poderão ser usadas, para efeito de promoção, no máximo 01 (uma) vez.

Art. 17. Os atuais servidores que estão adquirindo a condição prevista no inciso I, deste artigo, avançarão para níveis seguintes somente após o cumprimento integral dos 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso no quadro de pessoal do Município de Formoso do Araguaia, sendo que a progressão ocorrerá apenas na data de conclusão do interstício e será sempre intercalado Horizontal e Vertical por um período de no mínimo 6 (seis) meses, e no máximo 1 (um) ano.

Art. 18. Para participar do procedimento de promoção, o servidor deverá apresentar, no prazo de até 90 (noventa) dias que antecede a data final de encerramento de cada interstício, devidamente preenchido, o requerimento, juntamente com o documento comprobatório de qualificação concluída no interstício vigente à Diretoria de Recursos Humanos para que esta atualize o Formulário de Gestão Profissional do Servidor e proceda a ascensão deste para o nível seguinte, tal procedimento também serão analisados pela comissão de avaliação.

CAPÍTULO V

DO ENQUADRAMENTO

Art. 19. Os servidores do Município de Formoso do Araguaia, titulares de cargos de provimento efetivo, serão enquadrados nos cargos previstos no Anexo I, desta Lei Complementar, tomando-se por base, obrigatória e cumulativamente, as atribuições da mesma natureza, mesmo grau de responsabilidade, complexidade, escolaridade do cargo e tempo de serviço no Município de Formoso do Araguaia.

§1º. O enquadramento nas classes e padrões de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e remunerações, dos atuais integrantes do quadro de pessoal dos serviços respeitará as formas e sequência abaixo relacionadas:

I - de forma automática, ao considerar o cargo original e o atual vencimento (salário-base) do(a) servidor(a) considerando o nível de escolaridade do/a servidor/a;



II - por descompressão, cujo deslocamento do padrão para outro dentro da classe na qual foi enquadrado(a) o(a) servidor(a) de forma automática, ocorrerá a partir do avanço de uma (1) referência por cada três anos de serviço público municipal, completados até o dia de implantação/publicação desta lei.

§2º. Não será contado na apuração de tempo de serviço para efeito de enquadramento previsto no item II, outro tipo de averbação, exceto o tempo de efetivo exercício prestado ao Município de Formoso do Araguaia, como concursado ou efetivado.

§3º. Os servidores em estágio probatório serão enquadrados, obrigatoriamente, na primeira referência da classe ocupacional com seu respectivo salário inicial.

§4º. O enquadramento previsto no inciso II deverá ocorrer no prazo de até 90 (noventa) dias após a publicação da presente Lei Complementar.

Art. 20. Quando do enquadramento, os servidores públicos municipais poderão ser relatados no Órgão em que estiverem exercendo suas atividades, na data da publicação desta Lei Complementar.

Art. 21. O servidor público que entender que seu enquadramento tenha sido feito em desacordo com as normas desta Lei Complementar poderá, no prazo de até 30 (trinta) dias, a contar da data de publicação das listas nominais de enquadramento, dirigir, ao Secretário Municipal de Administração, através da Diretoria de Recursos Humanos, requerimento de revisão de enquadramento, devidamente fundamentada e protocolada.

§2º. Em caso de indeferimento, a Comissão Central de Avaliação enviará documento ao responsável pela Secretaria Municipal em que está lotado o servidor requerente, para que este tome conhecimento dos motivos respectivos, solicitando sua assinatura no documento emitido.

§3º. Sendo o pedido deferido, a ementa da decisão do Secretário Municipal de Administração deverá ser inserida no Registro Funcional do servidor em até 30 (trinta) dias, contados do término do prazo fixado no § 1º, deste artigo, sendo os efeitos financeiros decorrentes da revisão do enquadramento retroativos à data de publicação das listas nominais de enquadramento.

CAPÍTULO VI

DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 22. A jornada de trabalho dos servidores obedecerá ao disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Formoso do Araguaia e no edital de concurso público para investidura em cargo público neste Município.



CAPÍTULO VII

DO VENCIMENTO

Art. 23. O vencimento dos servidores públicos do Município de Formoso do Araguaia somente poderá ser fixado ou alterado por Lei Municipal, observado ato privativo do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§1º. O vencimento dos cargos públicos e as vantagens permanentes são irredutíveis, ressalvado o disposto na Constituição Federal.

§2º. A fixação dos níveis de vencimento e demais componentes do sistema de remuneração dos servidores públicos do Município de Formoso do Araguaia observará:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos públicos que compõem o seu quadro de pessoal;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos públicos;

III - as peculiaridades dos cargos públicos.

Art. 24. Os cargos públicos de provimento efetivo do quadro de pessoal do Município de Formoso do Araguaia estão hierarquizados por classe e nível de vencimentos, conforme o Anexo II, desta Lei Complementar.

§1º. Cada classe corresponde a uma faixa de vencimento, composta por 06 (seis) níveis, na forma desta Lei Complementar.

§2º. O aumento do vencimento respeitará a política de remuneração definida nesta Lei Complementar, bem como seu escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as classes e níveis.

Art. 25. A maior remuneração, a qualquer título, atribuída aos servidores, obedecerá estritamente ao disposto no art. 37, XI, da Constituição Federal, sendo imediatamente reduzido àquele limite 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 VIII

DO SISTEMA DE AVALIAÇÃO DE COMPETÊNCIAS E QUALIFICAÇÃO DE PESSOAL

Art. 26. Fica criado o Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal, instrumento de gestão de pessoas que objetiva o desenvolvimento profissional dos



servidores municipais e orienta suas possibilidades de ascensão profissional, refletindo as expectativas e necessidades da Administração.

Parágrafo Único. Compete à Secretaria Municipal de Administração, através da Diretoria de Recursos Humanos, a gestão do Sistema de Avaliação de Desempenho de Pessoal.

Art. 27. A avaliação de desempenho de pessoal é um sistema de aferição do desempenho do servidor e será utilizada para fins de programação de ações de capacitação e qualificação, e como critério para a ascensão profissional, compreendendo:

I - o processo de avaliação de desempenho;

II - os programas de qualificação profissional;

III - as demais ações desenvolvidas pela Administração para atingir de seus objetivos.

§1º. A avaliação de desempenho poderá ser utilizada para:

I - acompanhamento gerencial;

II - desenvolvimento na carreira;

III - programas de capacitação.

§2º. A avaliação de desempenho será formulada considerando as especificidades dos Grupos Funcionais e Segmentos e terá seu conteúdo e valoração fixados em decreto.

§3º. O procedimento de avaliação de desempenho será realizado, anualmente, pelas Comissões de Avaliações.

Art. 28. Os critérios (assiduidade, pontualidade, disciplina e metas) e seus respectivos pesos e pontuação, bem como o conteúdo do formulário de gestão profissional, utilizados para a realização do procedimento de ascensão profissional (progressão e promoção) serão regulamentados em Decreto específico.

Art. 29. A qualificação profissional dos servidores deverá resultar de programas de capacitação compatíveis com a natureza e as exigências dos respectivos cargos, salvo os cedidos ou requisitados a outros órgãos por meios de acordos e convênios celebrados previstos na administração pública e regime próprio, tendo por objetivos:

I - o desenvolvimento de competências, conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das atribuições do cargo;

II - o aperfeiçoamento das competências necessárias ao desempenho de funções técnicas, de assessoramento e de direção.



CAPÍTULO VIII

DA AVALIAÇÃO PERIÓDICA DE DESEMPENHO

Seção I

Disposições Gerais

Art. 26. 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 e pelos chefes mediatos e imediatos, por servidor indicado pelo avaliado e outro pelo chefe imediato, 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;

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. 27 - A APD terá por base o acompanhamento diário do servidor.

Art. 28 - 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. 29 - A avaliação permanente de desempenho, como instrumento de aferição dos resultados alcançados pelo servidor no exercício das suas funções, para fins de progressão e de estabilização, basear-se-á nos seguintes parâmetros:

I. Eficácia nas atribuições de sua competência e a este designada;

II. Conduta de comprometimento com o trabalho;

III. Assiduidade e pontualidade;



IV. Domínio específico do cargo, habilidades próprias da atividade que exerce;

V. Relacionamento interpessoal;

VI. Esforço demonstrado em capacitar-se e atualizar-se;

VII. Coerência entre a função designada e sua execução;

VIII. Compromisso com as leis, portarias e decretos que regem a administração e o servidor;

IX. Integração aos objetivos administrativos do Município.

§1º. Para efeito de aprovação na Avaliação Permanente de Produtividade e Desempenho, o servidor deverá obter a pontuação mínima de 70% da pontuação máxima.

§2º. Para aferição da nota da avaliação a que se refere o parágrafo anterior serão somadas as notas de cada avaliação e dividida pela quantidade de avaliadores, definindo-se a média final do profissional.

§3º. Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho, constarão de regulamento próprio, e serão estruturadas com objetividades, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos na carreira instituída por esta Lei.

Art. 30º - Não será avaliado o servidor no período em que:

I – encontrar-se licenciado:

a - por motivo de doença em pessoa na família, se superior a noventa dias;

b - por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

c - para o serviço militar;

d - para tratar de interesses particulares.

II – encontre-se afastado para:

b - estudo no Brasil ou no exterior.

III – não contar no mínimo duzentos e quarenta dias de exercício em razão das licenças e afastamentos constantes deste artigo.

§1º. Exclui-se do disposto neste artigo o servidor que se encontrar afastado para servir a outro órgão ou entidade, em razão de convenio firmado com o Município de Formoso do Araguaia no Estado do Tocantins.

Art. 30. O servidor efetivo e estável que estiver no exercício das atribuições do cargo em carreira do Grupo Funcional Superior poderá, a critério da



Administração, requerer licença, sem prejuízo da remuneração do cargo, ou financiamento parcial pela Administração Municipal, para realização de cursos de pós-graduação em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado, desde que assume o compromisso de defesa de dissertação da tese em tema compatível com a área de atividade do cargo que ocupa na Administração Pública Municipal.

§1º. Para obtenção de licença remunerada ou financiamento parcial pela Administração Municipal, o servidor firmará compromisso, mediante termo de confissão de dívida, de:

I - imediatamente após o retorno ou conclusão do curso, se manter no efetivo exercício do cargo durante período igual ao do afastamento ou ao de duração do curso;

II - não desistir do curso e concluir todas as suas fases, inclusive defesa de dissertação ou tese, quando couber;

III - ressarcir os valores de financiamento ou da remuneração recebida nas hipóteses:

a) de demissão por justa causa;

b) de demissão sem justa causa;

c) de exoneração voluntária,

d) de desistência do curso.

§2º. Na hipótese de descumprimento das condições definidas no § 1º, deste artigo, incidirá obrigação de ressarcimento total ou proporcional dos valores do financiamento obtido ou do montante da remuneração percebida no período do afastamento.

§3º. A Administração Municipal avaliará os critérios de conveniência, oportunidade e disponibilidade financeira para a concessão dos benefícios referidos no *caput*, deste artigo, bem como estabelecerá o limite de benefícios simultâneos para cada órgão.

§4º. O financiamento parcial aplica-se também aos cursos de pós-graduação no grau de Especialização, nas mesmas condições referidas no *caput* deste artigo.

§5º. A concessão dos benefícios previstos neste artigo corresponde a uma única oportunidade para cursos de pós-graduação, em Mestrado, Doutorado e Pós-Doutorado.

§6º. A licença remunerada não se aplica aos cursos de pós-graduação no grau de Especialização.

§7º. O Servidor eleito para o mandato classista seja para sindicato, associação ou federação, na função de Presidente ou diretor titular, terá direito a licença sem perda da remuneração, ou seja, com todos os seus direitos resguardados por esta lei.



Art. 31. Os programas de qualificação profissional deverão estar de acordo com:

- I** - o Plano de Governo;
- II** - as prioridades das diversas áreas da Administração Municipal;
- III** - a política de recursos humanos;
- IV** - a política de capacitação definida pela Secretaria Municipal de Administração, mediante a Diretoria de Recursos Humanos;
- V** - a disponibilidade orçamentária e financeira.

CAPÍTULO IX

DA POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Art. 32. A política e a gestão de cargos, carreiras e salários de todos os servidores municipais competem à Secretaria Municipal de Administração, através da Diretoria de Recursos Humanos.

CAPÍTULO X

DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO CONFIANÇA E GRATIFICADA

Art. 33. A provisão dos Cargos em Comissão dar-se-á através de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo Municipal que preferencialmente seja efetivo e o seu exército refletirá conforme o desempenho e o comportamento avaliado, positivo ou negativamente, para efeitos de estágios probatório e progressão na carreira.

§1º. O servidor poderá optar pela remuneração do cargo em comissão ou pela percepção da sua remuneração do cargo efetivo, a qual for maior.

§2º. No mínimo 30% dos cargos de provimento em comissão serão exercidos, por servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo mediante nomeação e exoneração por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

§3º. Serão deferidas aos servidores as seguintes gratificações:

- I** - gratificação pelo exercício de função de direção, chefia e assessoramento;
- II** - gratificação pelo encargo de membro ou auxiliar de banca ou comissão;

CAPÍTULO XIII



DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34. A Tabela de vencimentos, constante do presente Anexo II, entra em vigor a partir da publicação desta Lei Complementar.

Art. 36. O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará a progressão, bem como a criação, composição e atribuições das Comissões Central e Setoriais de Avaliação, por ato próprio, até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação desta Lei Complementar.

Art. 39. Terá direito de participar dos procedimentos de progressão e promoção, o servidor:

I - cedido por força de convênio de interesse específico da Administração Municipal;

II - cedido por força de contrato de gestão;

III - ocupantes de cargo ou quadro em extinção;

IV – cedidos para exercer cargos de assessoria ou direção.

Parágrafo Único. O servido cedido manterá os direitos e devedores do órgão cedente, bem como, do órgão recebedor, e em conflito de direitos e deveres, prevalecerá o mais vantajoso para a administração pública.

Art. 40. Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a implantar, para qualquer cargo de sua abrangência, programas de qualidade e produtividade, segundo critérios a serem estabelecidos por lei e regulamentados, através de decretos específicos.

Art. 41. Fica autorizado o Poder Executivo Municipal a estabelecer, através de Decreto, critérios para o trabalho dos servidores em regime de plantão, escala de trabalho ou jornada de trabalho diferenciada.

Art. 42. Os candidatos aprovados em concursos observarão as disposições previstas no art. 7º, desta Lei Complementar.

Art. 43. O servidor poderá interpor recurso contra os atos determinados por esta Lei Complementar, junto a Secretaria Municipal de Administração, no prazo de até 60 (sessenta) dias, contado a partir da sua publicação.

Art. 46. Fica instituído o mês maio de cada ano, a Data Base para Revisão Geral Anual da Categoria dos Servidores Públicos do Municipal inativo e contemplados por esta lei e será ajustada pelo índice Nacional de Preço ao Consumidor – INPC.

Parágrafo Único. Fica assegurado ao servidor cedido para órgãos do governo estadual, federal, autarquia e judiciário todos os direitos previstos na presente Lei. De forma igual fica garantidos esses direitos aos servidores que estão em desvio de função por motivo de saúde e por força de decisão judicial.

Art. 47. São partes integrantes da presente Lei Complementar os Anexos I, II e III.



Art.48. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo Municipal.

Art. 49. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 891/2016 e sua alteração a Lei nº 927/2018.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE FORMOSO DO ARAGUAIA – ESTADO DO TOCANTINS, aos 04 dias do mês de abril de 2024.

HENO RODRIGUES

DA

SILVA:04405920117

Assinado de forma digital por HENO RODRIGUES
DA SILVA:04405920117
DN: c=BR, o=ICP-Brasil, ou=AC SOLUTI Multipla
v5, ou=14592578000199, ou=Presencial,
ou=Certificado PF A1, cn=HENO RODRIGUES DA
SILVA:04405920117
Dados: 2024.04.04 15:25:57 -03'00'
Versão do Adobe Acrobat Reader: 2024.001.20629

**HENO RODRIGUES DA SILVA
PREFEITO MUNICIPAL**

TABELAS DE PROGRESSÕES SALARIAIS:

TABELA 1 (UM) _ PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL												
PROGRESSÃO HORIZONTAL		3,00%	Nível Fundamental Incompleto e completo									
PROGRESSÃO VERTICAL		10%	SALÁRIO BASE: =====> R\$ 1.412,00									
CLASSES												
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	1.412,00	1.454,36	1.497,99	1.542,93	1.589,22	1.636,89	1.686,00	1.736,58	1.788,68	1.842,34	1.897,61	1.954,54
II	1.553,20	1.599,80	1.647,79	1.697,22	1.748,14	1.800,58	1.854,60	1.910,24	1.967,55	2.026,57	2.087,37	2.149,99
III	1.708,52	1.759,78	1.812,57	1.866,95	1.922,95	1.980,64	2.040,06	2.101,26	2.164,30	2.229,23	2.296,11	2.364,99
IV	1.879,37	1.935,75	1.993,83	2.053,64	2.115,25	2.178,71	2.244,07	2.311,39	2.380,73	2.452,15	2.525,72	2.601,49
V	2.067,31	2.129,33	2.193,21	2.259,00	2.326,77	2.396,58	2.468,48	2.542,53	2.618,81	2.697,37	2.778,29	2.861,64
VI	2.274,04	2.342,26	2.412,53	2.484,91	2.559,45	2.636,24	2.715,32	2.796,78	2.880,69	2.967,11	3.056,12	3.147,80
VII	2.501,44	2.576,49	2.653,78	2.733,40	2.815,40	2.899,86	2.986,86	3.076,46	3.168,75	3.263,82	3.361,73	3.462,58
VIII	2.751,59	2.834,14	2.919,16	3.006,74	3.096,94	3.189,85	3.285,54	3.384,11	3.485,63	3.590,20	3.697,90	3.808,84

TABELA 2 (DOIS) _ PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL												
PROGRESSÃO HORIZONTAL		3,00%	NÍVEL MÉDIO E TÉCNICO									
PROGRESSÃO VERTICAL		10%	SALÁRIO BASE: R\$ 1.648,83									
	CLASSES											
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	1.648,83	1.698,30	1.749,25	1.801,72	1.855,78	1.911,45	1.968,79	2.027,86	2.088,69	2.151,35	2.215,89	2.282,37
II	1.813,72	1.868,13	1.924,17	1.981,90	2.041,35	2.102,59	2.165,67	2.230,64	2.297,56	2.366,49	2.437,48	2.510,61
III	1.995,09	2.054,94	2.116,59	2.180,09	2.245,49	2.312,85	2.382,24	2.453,71	2.527,32	2.603,14	2.681,23	2.761,67
IV	2.194,60	2.260,44	2.328,25	2.398,10	2.470,04	2.544,14	2.620,46	2.699,08	2.780,05	2.863,45	2.949,36	3.037,84
V	2.414,06	2.486,48	2.561,07	2.637,91	2.717,04	2.798,55	2.882,51	2.968,99	3.058,05	3.149,80	3.244,29	3.341,62
VI	2.655,46	2.735,13	2.817,18	2.901,70	2.988,75	3.078,41	3.170,76	3.265,88	3.363,86	3.464,78	3.568,72	3.675,78
VII	2.921,01	3.008,64	3.098,90	3.191,87	3.287,62	3.386,25	3.487,84	3.592,47	3.700,25	3.811,25	3.925,59	4.043,36
VIII	3.213,11	3.309,50	3.408,79	3.511,05	3.616,38	3.724,87	3.836,62	3.951,72	4.070,27	4.192,38	4.318,15	4.447,70

TABELA 3 (TRÊS) _ PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL												
PROGRESSÃO HORIZONTAL		3,00%	SUPERIOR									
PROGRESSÃO VERTICAL		10%	SALÁRIO BASE: R\$ 3.142,24									
	CLASSES											
NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
I	3.142,24	3.236,51	3.333,61	3.433,61	3.536,62	3.642,72	3.752,00	3.864,56	3.980,50	4.099,92	4.222,91	4.349,60
II	3.456,47	3.560,16	3.666,97	3.776,98	3.890,29	4.006,99	4.127,20	4.251,02	4.378,55	4.509,91	4.645,20	4.784,56
III	3.802,11	3.916,18	4.033,66	4.154,67	4.279,31	4.407,69	4.539,92	4.676,12	4.816,41	4.960,90	5.109,72	5.263,02
IV	4.182,33	4.307,80	4.437,03	4.570,14	4.707,25	4.848,46	4.993,92	5.143,73	5.298,05	5.456,99	5.620,70	5.789,32
V	4.600,56	4.738,58	4.880,73	5.027,16	5.177,97	5.333,31	5.493,31	5.658,11	5.827,85	6.002,69	6.182,77	6.368,25
VI	5.060,62	5.212,43	5.368,81	5.529,87	5.695,77	5.866,64	6.042,64	6.223,92	6.410,64	6.602,95	6.801,04	7.005,07
VII	5.566,68	5.733,68	5.905,69	6.082,86	6.265,34	6.453,30	6.646,90	6.846,31	7.051,70	7.263,25	7.481,15	7.705,58
VIII	6.123,34	6.307,04	6.496,26	6.691,14	6.891,88	7.098,63	7.311,59	7.530,94	7.756,87	7.989,58	8.229,26	8.476,14