



CNPJ: 25.064.049/0001-39



SANCIONAL
30/12/18

LEI COMPLEMENTAR Nº272/2018.

"Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações para os servidores públicos da Administração Municipal Direta e Indireta e dá outras providências" e Altera a Lei 01/2009 e da Outras providencias.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PALMEIRANTE, ESTADO DO TOCANTINS, aprovou, e eu Prefeito Municipal 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 Salários para os servidores públicos ocupantes de cargos efetivos, integrantes dos Grupos Funcionais Básico, Médio e Superior do Município de Palmeirante, os quais formam o Quadro de Pessoal da Administração Direta e Indireta, 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 Salários 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.



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 não, 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, organizados conforme as suas especialidades, classes e níveis através do encadeamento de referências;

V - classe, cada faixa da escala crescente de vencimentos básicos, decorrente da aferição de mérito no exercício profissional, e simbolizada pelas letras A, B, C, D, E e F...;

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 - formulário de avaliação de desempenho, o instrumento 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 da ascensão profissional;

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;

XIII - nível, o vencimento básico representado pelos números cardinais de 1 a 6;

XIV - 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;

XV - 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 Palmeirante, ocupados por servidores efetivos, comissionados ou não:

a) parte permanente – compreendida pelos servidores que atendam a todos os requisitos previstos nesta Lei Complementar, para o exercício do cargo em que forem enquadrados, de caráter definitivo;

b) 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.

XVI - 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;

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

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

XIX - 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.

ANX-6373bb-04062026112544364



CAPÍTULO II DOS GRUPOS FUNCIONAIS E SEGMENTOS

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

Art. 5º. Para efeito desta Lei Complementar ficam estabelecidos os seguintes Grupos Funcionais:

- I - Grupo Funcional Básico-Ensino Fundamental Incompleto/Completo - GFB;
- II - Grupo Funcional Médio – Médio/técnico Completo - GFM;
- III - Grupo Funcional Superior - GFS.

Art. 6º. Ficam estabelecidos os seguintes segmentos para os Grupos Funcionais: Administrativo, Assistência Social; Planejamento e Gestão; Infraestrutura e Pesquisa; Fiscalização e Tributação e Educacional.

§1º. O segmento Administrativo, Fiscalização e Tributação, Planejamento e Gestão compreende os cargos cujas atividades estão relacionadas ao planejamento e execução das rotinas e procedimentos administrativos de apoio à gestão de cada órgão da Administração Direta e Indireta.

§2º. O segmento Infraestrutura e pesquisa contempla os cargos relacionados à execução de atividades de melhorias das condições físicas e ambientais do Município, realizando inclusive pesquisas que proporcionem melhor qualidade de vida à população.

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/completo ou ensino médio incompleto, 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.

CAPÍTULO IV
DA TRAJETÓRIA DE CARREIRA
Seção I
Da Progressão Horizontal

Art. 9º. A progressão horizontal consiste na passagem de uma referência ou classe para outra imediatamente seguinte, de acordo com a regulamentação da presente Lei Complementar.

Art. 10. Poderão concorrer ao procedimento de progressão horizontal 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 nomeado;

II - estar em efetivo exercício na Administração Direta ou Indireta do Município de Palmeirante;

III - ter cumprido o interstício de 2 (dois) 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 50% nas duas últimas avaliações periódicas de desempenho mais recentes.

§1º. O processo de evolução funcional horizontal, alternadamente com a vertical, corre 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 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso constante do Quadro de Pessoal Permanente do Município de Palmeirante;

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

Art. 11. O servidor, em efetivo exercício, que obtiver classificação para o procedimento de progressão, avançará 1 (uma) referência ou classe, com ganho de 3% (três por cento) sobre o vencimento.



Parágrafo Único. A mudança da última referência ou classe do primeiro nível para o primeiro do segundo nível implica em um aumento de 3% (três por cento) sobre o vencimento do servidor; assim como a passagem do último nível da segunda classe para o primeiro da terceira classe implica em um aumento de 8% (oito por cento). Para os demais níveis, em qualquer uma das classes, o percentual de aumento obedecerá ao disposto no *caput* deste artigo, conforme o Anexo III, desta Lei Complementar.

Art. 12. A progressão dos servidores será corrigida anualmente em 1º de Janeiro do ano subsequente baseado no INPC (Índice Nacional de Preço) avaliação feita do acumulo dos 12 meses do ano em vigência. Sendo a primeira correção em 1º de Janeiro de 2019.

Art. 13. O servidor somente avançará para a classe ou referência seguinte mediante obtenção de duas avaliações positivas do seu desempenho realizadas pela Comissão de Avaliação Técnica Setorial do Órgão da Prefeitura Municipal de Palmeirante 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.

Seção II Da Progressão Vertical

Art. 14. A progressão vertical consiste na passagem do servidor de um nível para outro posterior, mediante conclusão de grau de escolaridade, graduação, pós graduação, especialização Strictus' Senso e Doutorado.

Parágrafo Único. O procedimento de progressão vertical ocorrerá somente para o servidor após o cumprimento do período probatório de 3(três) anos a contar da data de sua posse.

Art. 15. Graduações, pós-graduações e cursos profissionalizantes de nível médio concluído até a data da publicação desta Lei Complementar serão considerados, para fins de promoção, apenas ao final do primeiro interstício após o enquadramento.

§1º. Para o primeiro procedimento de promoção, considerar-se-á apenas o curso profissionalizante de maior carga horária e afinidade com o cargo ocupado na Prefeitura Municipal de Palmeirante.

§2º. Os demais cursos profissionalizantes, graduações ou pós-graduações realizadas pelo servidor até a data de promulgação desta Lei Complementar não poderão ser requeridas para promoções posteriores ao primeiro interstício.



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:

I - Para os ocupantes de cargos dos Grupos Funcional Básico, a conclusão de curso profissionalizante, com carga horária de 120 (cento e vinte) horas a 240 (duzentos e quarenta) horas e que tenha afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor, corresponde ao avanço de 01(um) nível; e ou a conclusão de graduação constados no inciso subsequentes. II.

II - Para os ocupantes de cargos dos Grupos Funcionais Básico, a conclusão de Grau de Escolaridade Médio corresponde ao avanço para o nível II, a conclusão do Nível Superior corresponde o avanço para o nível III; A conclusão de pós graduação Corresponde o avanço para o nível IV, da tabela do anexo III desta lei.

III - Para os ocupantes de cargos dos Grupos Funcional Médio, a conclusão de curso profissionalizante, com carga horária de 120 (cento e vinte) horas a 240 (duzentos e quarenta) horas e que tenha afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor, corresponde ao avanço de 01(um) nível.

IV- Para os Ocupantes de Cargos dos Grupos Funcionais Médio a Conclusão de graduação Superior Corresponde ao avanço para nível II, Pós-graduação avança para o nível III, mestrado avança para o nível IV e Doutorado nível IV da tabela do anexo III desta lei.

V- Para os ocupantes de cargos dos Grupos Funcional Superior, a conclusão de curso profissionalizante, com carga horária de 120 (cento e vinte) horas a 240 (duzentos e quarenta) horas e que tenha afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor, corresponde ao avanço de 01(um) nível.

VI-Para os Ocupantes de Cargos de nível Superior; a conclusão do curso de pós graduação avança para o nível II, a conclusão de mestrado avança para o nível III, Doutorado avança para o Nível IV da tabela do anexo III desta lei

§1º. Os cursos concluídos deverão ser obrigatoriamente reconhecidos por instituições legalmente autorizadas pelo Ministério da Educação - MEC, ou pelos Conselhos Federal ou Estadual de Educação, ou por entidades conveniadas com o Município de Palmeirante.

§2º. Para efeito de promoção, os referidos cursos devem ter afinidade com as atividades do cargo ou função ocupada pelo servidor.

§3º. Cada uma das categorias de cursos, referidas nos incisos I, II, III, IV e V, deste artigo, só poderão ser usadas, para efeito de promoção, no máximo 02 (duas) vezes.

Art. 17. Poderão participar do procedimento de promoção os servidores ativos, pertencente ao quadro permanente de pessoal, desde que preenchidas as seguintes condições:



I - ser estável, ou seja, ter cumprido o tempo de 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo para o qual foi nomeado;

II - estar em efetivo exercício na Administração Direta e Indireta;

III - apresentar, devidamente preenchido, o Formulário de Avaliação de Reconhecimento Pessoal e Profissional;

IV - apresentar os documentos exigidos para ascensão ao nível posterior, conforme disposto no art. 16 desta Lei Complementar.

Parágrafo Único. Os atuais servidores que estão adquirindo a condição prevista no inciso I, deste artigo, avançarão para níveis seguintes somente após o cumprimento integral dos 2 (dois) anos de efetivo exercício no cargo de ingresso no quadro de pessoal do Município de Palmeirante, sendo que a promoção ocorrerá apenas na data de conclusão do interstício.

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, conforme artigo 16 desta Lei Complementar.

CAPÍTULO V DO ENQUADRAMENTO

Art. 19. Os servidores do Município de Palmeirante, 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 Palmeirante.

§1º. O enquadramento nas classes e padrões de vencimentos do Plano de Cargos, Carreiras e Salários, dos atuais integrantes do quadro de pessoal dos serviços administrativos 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 cinco anos de serviço público municipal, completados até o dia de implantação/publicação desta lei.

§2º. Quando do enquadramento automático o padrão de vencimento corresponderá a referência inicial da sua Classe/Nível ocupacional;

ANX-6373bb-04062026112544364



§3º. 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 Palmeirante, como concursado ou efetivado.

§4º. Os servidores em estágio probatório serão enquadrados, obrigatoriamente, na primeira referência da classe ocupacional com seu respectivo salário inicial.

§5º. O enquadramento previsto no inciso II deverá ocorrer no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias após a publicação da presente Lei Complementar.

Art. 20. Quando do enquadramento, os servidores públicos municipais poderão ser relotados 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.

§1º. O Secretário Municipal de Administração, após consulta à Comissão Central de Avaliação, deverá decidir sobre o requerido, nos 30 (trinta) dias úteis que se sucederem à data de recebimento do requerimento, ao fim dos quais será dado ao servidor público ciência do despacho.

§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 Públicos Municipais do quadro Geral obedecerá ao disposto no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Palmeirante e no edital de concurso público para investidura em cargo público neste Município.



Parágrafo Único. O Poder Executivo poderá estabelecer a jornada de trabalho através de Decreto, levando em consideração as decisões e/ou convenções das respectivas entidades representativas dos servidores e/ou sindicatos que normatizar a carga horária.

CAPÍTULO VII DO VENCIMENTO

Art. 23. O vencimento dos servidores públicos do Município de Palmeirante somente poderá ser alterado mediante a tabela do anexo III de progressões relacionada ao salário base e a correção anual da data base feita em 1º de janeiro do ano subsequente baseada no acumulado no INPC (índice nacional de preço) dos últimos 12 meses do corrente ano.

§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 Palmeirante 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 Palmeirante 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 reduzidos 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 Setoriais dos órgãos e gerenciado pela Comissão Central de Avaliação, devendo, a cada interstício, o servidor ser avaliado 02 (duas) vezes.

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, 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.

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 assuma 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.

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 compete à Secretaria Municipal de Administração, através da Diretoria de Recursos Humanos.

CAPÍTULO X DOS CARGOS DE PROVIMENTO EM COMISSÃO

Art. 33. A provisão dos Cargos em Comissão dar-se-á através de livre nomeação do Chefe do Poder Executivo Municipal.

Parágrafo Único. Em caso de exoneração do cargo em comissão o servidor não terá direito ao recebimento de verbas trabalhistas tais como: Aviso Prévio, Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, Férias Proporcionais e Gratificação Natalina.

CAPÍTULO XI DAS FUNÇÕES DE CONFIANÇA E GRATIFICADA

Art. 34. A nomeação e exoneração das Funções de Confiança dar-se-ão através de ato expedido pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.



Art. 35. Não é permitido o acúmulo de mais de uma função de confiança.

Art. 36. A função gratificada deverá ser exercida, obrigatoriamente, por servidor efetivo do Quadro de Pessoal Permanente mediante nomeação e exoneração por ato do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37. A Tabela de vencimentos, constante do presente Anexo II, entra em vigor a partir da publicação desta Lei Complementar.

Art. 38. O Chefe do Poder Executivo Municipal regulamentará a progressão e a promoção, 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.

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. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever nos concursos públicos a serem realizados para provimento de qualquer cargo na Administração Pública Municipal, em igualdade de condições com os demais candidatos.

Parágrafo Único. A garantia prevista no *caput* deste artigo dar-se-á mediante reserva de 5% (cinco por cento) do total das vagas ofertadas para o cargo concorrido ou, no mínimo, 01 (uma) vaga nos casos de concursos cujos cargos abertos ofereçam mais de 03 (três) vagas para todos

ANX-6373bb-04062026112544364



CNPJ: 25.064.049/0001-39



os candidatos, desde que o interessado declare e comprove a condição de portador de deficiência no momento da inscrição, conforme o disposto na Lei Complementar nº 013/2013 (Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Palmeirante).

Art. 44. A investidura do candidato portador de deficiência que tenha participado do concurso público e obtido classificação em vagas reservadas estará condicionada à comprovação de aptidão plena para o exercício do cargo, a ser aferida em avaliação específica.

Art. 45. 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. São partes integrantes da presente Lei Complementar os Anexos I, II e III.

Art. 47. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei Complementar correrão por conta do orçamento próprio do Poder Executivo Municipal.

Art. 48. Os Cargos Mencionados no anexo II desta lei que fazem parte do quadro da administração que obtiveram estabilidade no concurso do ano de 2000 (dois Mil) com a mesma nomenclatura, mas com carga horaria de 20 horas semanais, após a aprovação desta lei passaram a cumprir carga horaria de 40 horas semanais.

Art. 49. Esta Lei Complementar entra em vigor a partir do dia 1ª de janeiro de 2019, revogadas as disposições em contrário.

**GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE PALMEIRANTE,
ESTADO DO TOCANTINS, EM 20 DE DEZEMBRO DE 2018.**

CHARLES DIAS DA SILVA
Prefeito Municipal de Palmeirante-To
ADM: 2017/2020



CNPJ: 25.064.049/0001-39



ANEXO I

Estrutura e Composição de Quadro de Cargos Efetivos e Carreiras dos servidores da Administração Municipal Direta

GRUPO FUNCIONAL BÁSICO - GFB

A 1 a 12

Nível de escolaridade - Ensino Fundamental incompleto/completo

Auxiliar Administrativo

Auxiliar de Recursos Humanos

Auxiliar de Mecânico

Auxiliar de Serviços Diversos/Gerais

Tratorista

Vigia/Vigilante

Borracheiro

Mensageiro

Zeladora/Copeira

Merendeira

Motorista I e II

GRUPO FUNCIONAL MÉDIO/TÉCNICO - GFM

B 1 a 5

Nível de escolaridade - Ensino Médio completo

Assistente Administrativo

Auxiliar de Topografia

Recepcionista

Eletricista

Fiscal de Postura

C 6 a 8

Nível de escolaridade - Ensino Médio completo, especialista área fiscal e tributária.

Fiscal de Tributos Municipais

Digitador I e II

Técnico Agropecuário

GRUPO FUNCIONAL SUPERIOR - GFS

D 1 a 7

Nível de Escolaridade - Ensino Superior Completo;

Psicólogo

Assistente Social

Engenheiro de Alimentos e Produção

Topógrafo

Agrônomo

Engenheiro Civil

Veterinário

ANX-6373bb-04062026112544364



CNPJ: 25.064.049/0001-39

ANEXO II**CARGOS E SALÁRIOS ATUAIS**

Item	CARGO	SALÁRIO ATUAL
<u>GRUPO FUNCIONAL BÁSICO - GFB</u> A 1 a 12		
1	AUXILIAR DE SERVIÇOS DIVERSO-GERAIS	R\$ 998,00
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	R\$ 998,00
3	AUXILIAR DE MECÂNICO	R\$ 998,00
4	BORRACHEIRO	R\$ 998,00
5	MENSAGEIRO/MOTOQUEIRO	R\$ 998,00
6	MOTORISTA I-II	R\$ 1.350,00
7	PORTEIRO SERVENTE	R\$ 998,00
8	VIGILANTE	R\$ 998,00
9	AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	R\$ 998,00
10	ZELADORA COPEIRA	R\$ 998,00
11	MERENDEIRA	R\$ 998,00
12	TRATORISTA	R\$ 1.350,00
<u>GRUPO FUNCIONAL MÉDIO/TÉCNICO - GFM</u> B 1 a 5		
1	ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.300,00
2	RECEPCIONISTA	R\$ 1.300,00
3	AUXILIAR DE TOPOGRAFIA	R\$ 1.300,00
4	ELETRICISTA	R\$ 1.300,00
5	FISCAL DE POSTURA	R\$ 1.300,00
<u>GRUPO FUNCIONAL MÉDIO/TÉCNICO - GFM</u> C 6 a 8		
6	FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS	R\$ 1.350,00
7	DIGITADOR I E II	R\$ 1.350,00
8	TECNICO AGROPECUÁRIO	R\$ 1.350,00
<u>GRUPO FUNCIONAL SUPERIOR - GFS</u> D 1 a 7		
1	ASSISTENTE SOCIAL	R\$ 2.700,00
2	ENGENHEIRO DE ALIMENTO E PRODUÇÃO	R\$ 2.700,00
3	PSICÓLOGO	R\$ 2.700,00
4	TOPOGRAFO	R\$ 2.700,00
5	AGRONOMO	R\$ 2.700,00
6	ENGENHEIRO CIVIL	R\$ 2.700,00
7	VETERINARIO	R\$ 2.700,00



ANEXO III

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL QUADRO ADMINISTRATIVO

SALÁRIO BASE: R\$ 1.212,00
 TABELA 1(UM) - PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
 AUX. DE SERVIÇOS GERAIS, VIGILANTE, AUXILIAR ADMINISTRATIVO, E MENSAGEIRO
 AUX. DE SERVIÇOS DIVERSOS, ZELEDORA COPEIRA E MERENDIERA, AUXILIAR DE MECÂNICO E BARRACHEIRO,
 PROGRESSÃO HORIZONTAL 1%
 PROGRESSÃO VERTICAL 8%

NIVEL	CLASSES																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q				
I	1.212,00	1.224,12	1.236,36	1.248,72	1.261,21	1.273,82	1.286,56	1.299,43	1.312,42	1.325,55	1.338,80	1.352,19	1.365,71	1.379,37	1.393,16	1.407,09				
II	1.308,96	1.322,05	1.335,27	1.348,62	1.362,11	1.375,73	1.389,49	1.403,38	1.417,42	1.431,59	1.445,91	1.460,37	1.474,97	1.489,72	1.504,62	1.519,66				
III	1.413,68	1.427,81	1.442,09	1.456,51	1.471,08	1.485,79	1.500,65	1.515,65	1.530,81	1.546,12	1.561,58	1.577,19	1.592,97	1.608,90	1.624,99	1.641,23				
IV	1.526,77	1.542,04	1.557,46	1.573,03	1.588,76	1.604,65	1.620,70	1.636,91	1.653,27	1.669,81	1.686,50	1.703,37	1.720,40	1.737,61	1.754,98	1.772,53				

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL QUADRO ADMINISTRATIVO

SALÁRIO BASE: R\$ 1.570,26
 TABELA 2(DOIS) - PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL- ENSINO MÉDIO COMPLETO
 ASSISTENTE ADMINISTRATIVO, RECEPTIONISTA, ELETRICISTA E AUXILIAR DE TOPOGRAFIA, AUX. DE RECURSOS HUMANOS
 PROGRESSÃO HORIZONTAL 3%
 PROGRESSÃO VERTICAL 8%

NIVEL	CLASSES																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q				
I	1.570,26	1.617,37	1.665,89	1.715,87	1.767,34	1.820,36	1.874,97	1.931,22	1.989,16	2.048,83	2.110,30	2.173,61	2.238,82	2.305,98	2.375,16	2.446,41				
II	1.695,88	1.746,76	1.799,16	1.853,13	1.908,73	1.965,99	2.024,97	2.085,72	2.148,29	2.212,74	2.279,12	2.347,50	2.417,92	2.490,46	2.565,17	2.642,13				
III	1.831,55	1.886,50	1.943,09	2.001,39	2.061,43	2.123,27	2.186,97	2.252,58	2.320,15	2.389,76	2.461,45	2.535,30	2.611,35	2.689,69	2.770,39	2.853,50				
IV	1.978,08	2.037,42	2.098,54	2.161,50	2.226,34	2.293,13	2.361,93	2.432,78	2.505,77	2.580,94	2.658,37	2.738,12	2.820,26	2.904,87	2.992,02	3.081,78				
V	2.136,32	2.200,41	2.266,42	2.334,42	2.404,45	2.476,58	2.550,88	2.627,41	2.706,23	2.787,41	2.871,04	2.957,17	3.045,88	3.137,26	3.231,38	3.328,32				
VI	2.307,23	2.376,44	2.447,74	2.521,17	2.596,80	2.674,71	2.754,95	2.837,60	2.922,73	3.010,41	3.100,72	3.193,74	3.289,55	3.388,24	3.489,89	3.594,58				
VII	2.491,81	2.566,56	2.643,56	2.722,86	2.804,55	2.888,69	2.975,35	3.064,61	3.156,54	3.251,24	3.348,78	3.449,24	3.552,72	3.659,30	3.769,08	3.882,15				

Fixado de Postu

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL QUADRO ADMINISTRATIVO

SALÁRIO BASE: R\$ 1.630,65
 TABELA 3(TREIS) - PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL- ENSINO FUNDAMENTAL COMPLETO
 MOTORISTA
 PROGRESSÃO HORIZONTAL 3%
 PROGRESSÃO VERTICAL 8%

NIVEL	CLASSES																			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q				
I	1.630,65	1.679,57	1.729,96	1.781,86	1.835,31	1.890,37	1.947,08	2.005,49	2.065,66	2.127,63	2.191,46	2.257,20	2.324,92	2.394,66	2.466,50	2.540,50				
II	1.761,10	1.813,94	1.868,35	1.924,40	1.982,14	2.041,60	2.102,85	2.165,93	2.229,91	2.297,84	2.366,77	2.437,78	2.510,91	2.586,24	2.663,82	2.743,74				
III	1.901,99	1.959,05	2.017,82	2.078,36	2.140,71	2.204,93	2.271,08	2.339,21	2.409,38	2.481,67	2.556,12	2.632,80	2.711,78	2.791,14	2.876,93	2.963,24				
IV	2.054,15	2.115,77	2.179,25	2.244,62	2.311,96	2.381,32	2.452,76	2.526,34	2.602,13	2.680,20	2.760,60	2.843,42	2.928,73	3.016,59	3.107,09	3.200,30				
V	2.218,43	2.285,04	2.353,59	2.424,19	2.496,92	2.571,83	2.648,98	2.728,45	2.810,31	2.894,61	2.981,45	3.070,90	3.163,02	3.257,91	3.355,65	3.456,32				

Raimundo Brandão dos Santos
 Prefeito Municipal

Janilabete

VI	2.395,96	2.467,84	2.541,87	2.618,13	2.696,67	2.777,57	2.860,90	2.946,73	3.035,13	3.126,18	3.219,97	3.316,57	3.416,07	3.518,55	3.624,10	3.732,83
VII	2.587,64	2.665,27	2.745,22	2.827,58	2.912,41	2.999,78	3.089,77	3.182,47	3.277,94	3.376,28	3.477,57	3.581,89	3.689,35	3.800,03	3.914,03	4.031,45

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL QUADRO ADMINISTRATIVO

TABELA 4(QUATRO) - PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL - NÍVEL MÉDIO TÉCNICO

FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS, DIGITADOR E TÉCNICO AGRPECUÁRIO

SALÁRIO BASE: R\$ 1.630,65
 PROGRESSÃO HORIZONTAL 3%
 PROGRESSÃO VERTICAL 8%

CLASSES

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q
I	1.630,65	1.679,57	1.729,96	1.781,86	1.835,31	1.890,37	1.947,08	2.005,49	2.065,66	2.127,63	2.191,46	2.257,20	2.324,92	2.394,66	2.466,50	2.540,50
II	1.761,10	1.813,94	1.868,35	1.924,40	1.982,14	2.041,60	2.102,85	2.165,93	2.230,91	2.297,84	2.366,77	2.437,78	2.510,91	2.586,24	2.663,82	2.743,74
III	1.901,99	1.959,05	2.017,82	2.078,36	2.140,71	2.204,93	2.271,08	2.339,21	2.409,38	2.481,67	2.556,12	2.632,80	2.711,78	2.792,14	2.876,93	2.963,24
IV	2.054,15	2.115,77	2.179,25	2.244,62	2.311,96	2.381,32	2.452,76	2.526,34	2.602,13	2.680,20	2.760,60	2.843,42	2.928,73	3.016,59	3.107,09	3.200,30
V	2.218,48	2.285,04	2.353,59	2.424,19	2.496,92	2.571,83	2.648,98	2.728,45	2.810,31	2.894,61	2.981,45	3.070,90	3.163,02	3.257,91	3.355,65	3.456,32
VI	2.395,96	2.467,84	2.541,87	2.618,13	2.696,67	2.777,57	2.860,90	2.946,73	3.035,13	3.126,18	3.219,97	3.316,57	3.416,07	3.518,55	3.624,10	3.732,83
VII	2.587,64	2.665,27	2.745,22	2.827,58	2.912,41	2.999,78	3.089,77	3.182,47	3.277,94	3.376,28	3.477,57	3.581,89	3.689,35	3.800,03	3.914,03	4.031,45

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL QUADRO ADMINISTRATIVO

TABELA 5(CINCO) - PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL

TRATORISTA

SALÁRIO BASE: R\$ 1.630,65
 PROGRESSÃO HORIZONTAL 3%
 PROGRESSÃO VERTICAL 8%

CLASSES

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q
I	1.630,65	1.679,57	1.729,96	1.781,86	1.835,31	1.890,37	1.947,08	2.005,49	2.065,66	2.127,63	2.191,46	2.257,20	2.324,92	2.394,66	2.466,50	2.540,50
II	1.761,10	1.813,94	1.868,35	1.924,40	1.982,14	2.041,60	2.102,85	2.165,93	2.230,91	2.297,84	2.366,77	2.437,78	2.510,91	2.586,24	2.663,82	2.743,74
III	1.901,99	1.959,05	2.017,82	2.078,36	2.140,71	2.204,93	2.271,08	2.339,21	2.409,38	2.481,67	2.556,12	2.632,80	2.711,78	2.792,14	2.876,93	2.963,24
IV	2.054,15	2.115,77	2.179,25	2.244,62	2.311,96	2.381,32	2.452,76	2.526,34	2.602,13	2.680,20	2.760,60	2.843,42	2.928,73	3.016,59	3.107,09	3.200,30
V	2.218,48	2.285,04	2.353,59	2.424,19	2.496,92	2.571,83	2.648,98	2.728,45	2.810,31	2.894,61	2.981,45	3.070,90	3.163,02	3.257,91	3.355,65	3.456,32
VI	2.395,96	2.467,84	2.541,87	2.618,13	2.696,67	2.777,57	2.860,90	2.946,73	3.035,13	3.126,18	3.219,97	3.316,57	3.416,07	3.518,55	3.624,10	3.732,83
VII	2.587,64	2.665,27	2.745,22	2.827,58	2.912,41	2.999,78	3.089,77	3.182,47	3.277,94	3.376,28	3.477,57	3.581,89	3.689,35	3.800,03	3.914,03	4.031,45

TABELA DE PROGRESSÃO SALARIAL QUADRO ADMINISTRATIVO

TABELA 6(SEIS) - PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL - ENSINO SUPERIOR COMPLETO

ASSISTENTE SOCIAL, ENGENHEIRO DE ALIMENTOS E PRODUÇÃO, TOPOGRÁFO, PSICÓLOGO, AGRÔNOMO, ENGENHEIRO CIVIL E VETERINÁRIO

SALÁRIO BASE: R\$ 3.261,31
 PROGRESSÃO HORIZONTAL 3%
 PROGRESSÃO VERTICAL 8%

CLASSES

NÍVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	M	N	O	P	Q
I	3.261,31	3.359,15	3.459,92	3.563,72	3.670,63	3.780,75	3.894,17	4.011,00	4.131,33	4.255,27	4.382,93	4.514,42	4.649,85	4.789,34	4.933,02	5.081,01
II	3.522,21	3.627,88	3.736,72	3.848,82	3.964,28	4.083,21	4.205,71	4.331,88	4.461,84	4.595,69	4.733,56	4.875,57	5.021,84	5.172,49	5.327,67	5.487,50
III	3.803,99	3.918,11	4.035,66	4.156,72	4.281,43	4.409,87	4.542,17	4.678,43	4.818,78	4.963,35	5.112,25	5.265,61	5.423,58	5.586,29	5.753,88	5.926,50
IV	4.108,31	4.231,56	4.358,51	4.489,26	4.623,94	4.762,66	4.905,54	5.052,70	5.204,29	5.360,41	5.521,23	5.686,86	5.857,47	6.033,19	6.214,19	6.400,62
V	4.436,98	4.570,09	4.707,19	4.848,40	4.993,86	5.143,67	5.297,98	5.456,92	5.620,63	5.789,25	5.962,93	6.141,81	6.326,07	6.515,85	6.711,32	6.912,66
VI	4.791,93	4.935,69	5.083,76	5.236,28	5.393,36	5.555,17	5.721,82	5.893,47	6.070,28	6.252,39	6.439,96	6.633,16	6.832,15	7.037,12	7.248,23	7.465,68
VII	5.175,29	5.330,55	5.490,46	5.655,18	5.824,83	5.999,58	6.179,57	6.364,95	6.555,90	6.752,58	6.955,16	7.163,81	7.378,72	7.600,09	7.828,09	8.062,93

Raimundo Brandão dos
 Prefeito Municipal

