

PROJETO DE DECRETO LEGISLATIVO Nº 002/2024, DE 25 DE MARÇO DE 2024.

***DISPÕE SOBRE A CRIAÇÃO DO PLANO DE CARGOS,
CARREIRAS E REMUNERAÇÕES DOS SERVIDORES
PÚBLICOS DA CÂMARA MUNICIPAL DE
TOCANTINIA/TO***

O PRESIDENTE DA CÂMARA MUNICIAPAL DE TOCANTINIA, ESTADO DO TOCANTINS, no uso das atribuições que lhe são conferidas por lei, faz saber que a Câmara Municipal APROVA e EU, Presidente, PROMULGO o presente Decreto Legislativo.

TÍTULO I
Das Disposições Preliminares e Conceitos Básicos

CAPÍTULO I
Das Disposições Preliminares

Art. 1º Fica estruturado o Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Câmara Municipal de Tocantinia, de acordo com a lei Orgânica do Município de Tocantinia.

Art. 2º O Plano de Cargos, Carreiras e Salários da Câmara Municipal de Tocantinia visa o estabelecimento de diretrizes e normas que possibilitem prover adequadamente os seus serviços, com base nos seguintes princípios fundamentais:

- a) Assegurar, de forma ampla e abrangente, o desempenho de suas funções institucionais;
- b) Adotar sistema permanente de capacitação de seus servidores;
- c) Valorizar seus recursos humanos, mediante adoção de política de reconhecimento de mérito, que lhes assegure igualdade de oportunidades profissionais.

CAPÍTULO II
Dos Conceitos Básicos

Art. 3º Para fins desta Lei conceitua-se:

Cargo - é a unidade operante, com denominação própria e remuneração definida criada por Decreto, que implica no desempenho de uma função sócio administrativa, visando prover a coletividade de produtos e serviços próprios da Administração Municipal, podendo ser de provimento efetivo;

Cargo de Provimento Efetivo - é o que integra a carreira, para cujo provimento se exige a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e título;

Cargo Multifuncional - é o cargo cujo conjunto de atribuições compreende o exercício de mais de um grupo de atividades e de funções de natureza diversa e mesmo grau de complexidade e responsabilidade;

Cargo Monofuncional - é o cargo cujo conjunto de atribuições compreende apenas o exercício de um único grupo de atividades e de funções de mesma natureza e grau de complexidade e responsabilidade;

Quadro de Cargos de Provimento Efetivo - é o conjunto de cargos identificados por funções de caráter técnico ou de apoio, de recrutamento amplo, cujos titulares sejam selecionados, exclusivamente, mediante concurso público, de provas ou de provas e título;

Função - é a relação interativa do titular de um determinado cargo com o conjunto da organização, necessária ao cumprimento de seu papel;

Grupo Ocupacional - é o conjunto de cargos correlatos ou afins quanto aos objetivos das atividades correspondentes;

Padrão - é o vencimento-base, expressos em níveis hierárquicos, em tabela que confere ao servidor o valor pecuniário de retribuição mensal ao exercício do cargo;

Referência - é a posição salarial identificada pelos números de 01 a 07, correspondente a um padrão da tabela de vencimentos;

Vencimento- é a retribuição pecuniária mensal devida ao servidor da Câmara Municipal pelo efetivo exercício do cargo, com seu valor fixado em Lei;

Remuneração - é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em Lei.

TÍTULO II

CAPÍTULO II

Do Quadro de Cargos de Provimento Efetivo

Art. 4º O quadro de Cargos de Provimento Efetivo da Câmara Municipal de TOCANTINIA compõe-se de 04 (quatro) grupos ocupacionais, a seguir especificados:

Grupo Ocupacional I - denominado Serviço Auxiliar de Apoio e Serviço Auxiliar de Manutenção, constituído por cargos que exigem de seus ocupantes

Conhecimento de tarefas simples, equivalentes ao ensino fundamental incompleto, apurados em processo seletivo;

Grupo Ocupacional II - denominado Serviço Auxiliar de Apoio Administrativo, constituído por cargos que exigem de seus ocupantes conhecimento de tarefas simples, equivalentes ao ensino fundamental, apurados em processo seletivo;

Art. 5º A composição dos grupos ocupacionais é a seguinte:

Grupo Ocupacional

a) Serviço Auxiliar de Apoio e Serviço Auxiliar de Manutenção - Compreende o conjunto de cargos multifuncionais, denominados de Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar de Manutenção;

Grupo Ocupacional II

b) Serviço Auxiliar de Apoio Administrativo - compreende o conjunto de cargos mono funcionais e multifuncionais, denominados de Agente de Segurança, Auxiliar Administrativo e Vigia;

Art. 6º Os cargos integrantes do Grupo Ocupacional I - Serviço Auxiliar de Apoio e Serviço Auxiliar de Manutenção são os seguintes:

- a) Auxiliar de Serviços Gerais;

Art. 7º Os cargos integrantes do Grupo Ocupacional II - Serviço Auxiliar de Apoio Administrativo são os seguintes:

- a) Auxiliar Administrativo;
b) Vigia.

Art. 8º. A investidura em cargo de provimento efetivo dar-se-á em padrão e referência inicial do cargo, mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo.

§ 1º A estabilidade dos servidores que ingressarem na carreira do quadro de servidores efetivos, somente será adquirida após 03 (três) anos, mediante aprovação na avaliação de desempenho.

§2º Será Constituída Comissão de concurso, cujos membros serão designados pelo Presidente da Câmara Municipal.

§3º Os requisitos para inscrição dos candidatos, o número de cargos, o percentual reservados para os deficientes, o prazo de validade do concurso público e as demais condições para realização, serão fixadas em Edital, que será publicado e amplamente divulgado.

Art. 11. O Quadro Sinótico dos Cargos, Grupos Ocupacionais, Denominações, Quantitativos e Padrões Referenciais; a Tabela de Correlação e a Descrição dos Cargos de provimento efetivo; a Tabela de vencimento dos cargos efetivos encontra-se relacionados, respectivamente, nos anexos desta Lei.

TÍTULO II

Da Política Salarial dos Servidores

CAPÍTULO ÚNICO Dos Vencimentos e Remuneração

Art. 12. A política salarial adotada para os servidores da Câmara Municipal obedece; dentre outros, aos seguintes princípios:

- a) Revisão geral da remuneração dos servidores, na mesma data e no mesmo percentual, para todos os grupos ocupacionais.
- b) Irredutibilidade dos vencimentos.

Art. 13. É vedado aos servidores da Câmara Municipal:

- a) Perceber mensalmente, a importância superior ao subsídio mensal, em espécie, do Prefeito Municipal, exceto aos cargos de procuradores, que fica resguardado o contido no Art. 37, Inciso XI, da Constituição Federal/88;
- b) Perceber a título de remuneração ou provento mensal, importância inferior ao salário mínimo.

Art. 14. Os valores financeiros correspondentes à tabela de vencimentos dos servidores do quadro de cargos de provimento efetivo da Câmara Municipal encontram-se nos Anexos desta Lei.

Art. 15. Além dos vencimentos, os servidores farão jus a outras vantagens pecuniárias nos termos estabelecidos pela Lei Complementar nº 008/99.

TÍTULO IV **Da Política de Desenvolvimento Funcional**

CAPÍTULO I

SEÇÃO I

Das Disposições Gerais

Art. 16. A política de Desenvolvimento Funcional, adotada pela Câmara Municipal consiste no conjunto de medidas e programas de capacitação profissional, avaliação de desempenho e reconhecimento do mérito, visando propiciar oportunidades e incentivos aos servidores para seu crescimento profissional e funcional.

Art. 17. As medidas e programas, necessários à implementação de Política de Desenvolvimento Funcional serão gerenciados e administrados pela Diretoria Geral e executados pela Diretoria de Recursos Humanos e Gestão.

SEÇÃO II

Da Evolução Funcional

Art. 18. A evolução funcional tem por objetivo valorizar e motivar o servidor no exercício de cargo efetivo e no desempenho de suas funções.

Parágrafo único. A evolução funcional dar-se-á por progressão horizontal e por progressão vertical, obedecido ao critério de mérito, apurado na forma deste decreto.

SUBSEÇÃO I

Da Progressão Horizontal

Art. 19. Progressão Horizontal é a passagem do servidor efetivo estável da referência onde se encontra para a referência imediatamente seguinte dentro do mesmo padrão, e quando alcançada a última referência deste, o deslocamento dar-se-á para a primeira referência do padrão seguinte.

Parágrafo Primeiro. A passagem de referência atual para a seguinte observará os seguintes

Critérios:

- I - Tiver completado 02 (dois) anos de efetivo exercício na referência em que se encontra depois de cumprido o estágio probatório;
- II - Não tiver mais de 05 (cinco) faltas injustificadas no período analisado;
- III - Não tiver sofrido punição disciplinar nos 12 (doze) meses que antecedem à progressão;
- IV - Tiver obtido conceito igual ou superior a 60% (sessenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho;

V - Não tiver gozado, no período compreendido pela avaliação de:

- Licença para desempenho de mandato eletivo;
- Licença para tratar de interesse particular;
- Licença para desempenho de mandato classista.

Parágrafo Segundo. A mudança da última referência ou classe do primeiro nível para o primeiro do segundo nível implica em um aumento de 5% (cinco 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 05% (cinco 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.

SUBSEÇÃO II

Da Progressão Vertical

Art. 20. A progressão vertical é a passagem do servidor efetivo e estável, da referência e padrão nos quais se encontra para a mesma referência correspondente a do padrão seguinte.

§ 1º Terá direito à progressão vertical, por merecimento o servidor que:

I - Tiver completado 03 (três) anos de efetivo exercício no padrão no qual se encontra;

II - Não tiver mais de 05 (cinco) faltas injustificadas no ano anterior ao da avaliação;

III - Não tiver sofrido punição disciplinar nos 12 (doze) meses que antecedem à promoção;

IV - Tiver obtido conceito igual ou superior a 80% (oitenta por cento) dos pontos possíveis na avaliação de desempenho;

V - Tiver tido a qualificação funcional resultante de ações de ensino aprendizagem mediante cursos capacitação e treinamentos vinculados à sua área de atuação;

VI - Não tiver gozado nos últimos 24 (vinte e quatro) meses de período avaliado de:

- Licença para acompanhar cônjuge ou companheiro, a exceção de tratamento de saúde, mediante apresentação de atestado médico;
- Licença para desempenho de mandato eletivo;
- Licença para tratar de interesse particular;
- Licença para desempenho de mandato classista.

§2º Considerando o mesmo grupo ocupacional, caso a concessão de novas progressões verticais impliquem em prejuízo na evolução funcional dos servidores anteriormente verticalizados, estes deverão ser enquadrados ou equiparados, observando-se o seguinte:

a) O padrão e a referência ocupados pelos servidores anteriormente verticalizados não poderão estar localizados em posição evolutiva inferior ao resultado do enquadramento vertical dos servidores contemplados na vigência deste PCCR, devendo-se, nestes casos, serem equiparados.

§ 3º. A mudança da última referência ou classe do primeiro nível para o primeiro do segundo nível implica em um aumento de 5% (cinco 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 05% (cinco por cento).

SEÇÃO III

Do Programa de Capacitação Profissional

Art. 21. O programa de Capacitação profissional da Câmara Municipal compreende um conjunto de ações sistêmicas e contínuas que visa a qualificação do servidor para melhor desempenho de suas funções e a consequente elevação da qualidade dos serviços prestados ao cidadão, de forma a assegurar o desenvolvimento das competências individuais e organizacionais.

Art. 22. Os cursos que integrarão o Programa de Capacitação Profissional poderão ser administrados pela Diretoria de Recursos Humanos e Gestão, podendo ser ministrados pelos

servidores da casa e supletivamente, por entidades externas, através de Instituições privadas conveniadas ou não com a Câmara Municipal, nos termos da lei.

Art. 23. As chefias de todas as unidades organizacionais participam de Programa de Capacitação através das seguintes ações suplementares:

- I - Indicação de cursos ou treinamentos a serem ministrados, de acordo com as necessidades de suas respectivas unidades;
- II - Definição de currículos, horários e período de treinamento;
- III - Avaliação da qualidade dos serviços executados pelo servidor, após a sua participação nos cursos ou programas de treinamentos;
- IV - Indicação de servidores para participarem dos cursos ou treinamentos.

SEÇÃO IV

Do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 24. O Programa de Avaliação de Desempenho consiste em um conjunto de medidas sistêmicas de planejamento e treinamento, que visa demonstrar o desempenho do servidor e servir como instrumento para o seu desenvolvimento funcional.

Art. 25. A avaliação de desempenho será aplicada através de um sistema que permite:

- I - Desenvolver os servidores;
- II - Orientar e oportunizar a evolução funcional;
- III - Criar um ambiente motivador e produtivo;
- IV - Conciliar os objetivos individuais e organizacionais com vistas ao crescimento individual e ao desenvolvimento organizacional;
- V - Estabelecer o programa de treinamento anual.

Art. 26. A avaliação de desenvolvimento será realizada com base na valorização do servidor e no respeito profissional, levando-se em consideração o seu potencial, sua conduta e o desempenho no exercício das atribuições que lhe são conferidas, especialmente quanto à iniciativa, produtividade, eficiência, frequência, assiduidade e participação em cursos e treinamentos, quando houver.

Parágrafo Único. A conduta do servidor será avaliada levando-se em consideração o seu comportamento face ao cumprimento das normas regulamentares e disciplinares.

Art. 27. Fica criada a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho - COPAD composta pelo Diretor-Geral, o Analista em Recursos Humanos e Gestão e 02 (dois) servidores efetivos e estáveis, com a finalidade de atuar nos processos da avaliação de que trata esta Lei.

Art. 28. Os servidores efetivos e estáveis que comporão a Comissão Permanente de Avaliação de Desempenho – COPAD serão eleitos a cada 02 (dois) anos, até o último dia do mês de fevereiro de cada ano.

Art. 29. Fica criado o Comitê Superior de Avaliação Especial de Desempenho, composto por 03 (três) servidores efetivos e estáveis.

Art. 30. O Programa de Avaliação de Desempenho, bem como as atribuições do Comitê Superior de Avaliação Especial de Desempenho, de que trata esta Lei será regulamentado por ato do Presidente da Câmara Municipal, até o último dia do mês de fevereiro de cada ano.

SEÇÃO V

Do Adicional por Titularidade

Art. 31. Os servidores efetivos e estáveis de nível superior terão direito ao adicional de Titularidade sobre o vencimento base, conforme a seguir:

§1º Para os servidores de nível superior que possuem os cursos pós-graduação “lato-sensu” e ou “stricto sensu”, reconhecidos pelo MEC, não cumulativas, nos percentuais de:

I - 15% (vinte por cento) no caso do servidor possuir o título de doutor;

II - 10% (quinze por cento) no caso do servidor possuir título de mestre;

III - 05% (dez por cento) no caso do servidor possuir uma especialização.

2º O adicional de titularidade de que trata o caput deste artigo será devido a partir da data de apresentação do título, diploma ou certificado reconhecido pelo MEC à Diretoria de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, via requerimento.

SEÇÃO VI

Do Adicional por Escolaridade

Art. 32. Fica instituído o adicional por escolaridade, concedida sobre o vencimento-base, não cumulativa, para o servidor efetivo estável, conforme a seguir:

I - Para os servidores de nível médio que concluírem o nível superior, com diploma de graduação, reconhecido pelo MEC, no percentual de 05% (cinco por cento);

II - 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 05% (cinco por cento);

III - 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 05% (cinco por cento).

Parágrafo Único. O adicional de Escolaridade de que trata o caput deste artigo será devido a partir da data de apresentação do título, diploma ou certificado reconhecido pelo MEC à Diretoria de Recursos Humanos desta Câmara Municipal, via requerimento.

TÍTULO V

Das Disposições Finais

Art. 33. As contratações de pessoal, por tempo determinado, somente serão autorizadas pelo Chefe do Poder Legislativo, obedecidos os seguintes critérios:

I - Existência de dotação

orçamentária.

II - Disponibilidade

financeira.

III - Atender a situação de calamidade pública, que afetem objetivamente o transcurso normal dos serviços da Câmara Municipal de TOCANTINIA.

IV - Contratação de serviços não previstos como atribuição dos cargos existentes.

1º As contratações de que trata este artigo será de um ano, permitido a prorrogação, observados os critérios deste artigo.

2º A remuneração a ser atribuída aos contratados, com fundamento neste artigo, dar-se-á na classe e padrão iniciais, observados os níveis de escolaridade previstos nesta Lei e a correlação entre os cargos contemplados por este Plano e os cargos contratados.

Art. 34. A regulamentação e implementação do Programa de Aperfeiçoamento e Capacitação dos Servidores Efetivos da Câmara de Tocantinia e suas regras serão definidas por ato de competência do Presidente da Câmara Municipal, no prazo máximo de 60 (sessenta dias) dias, a partir da promulgação desta Lei”.

Art. 35. Os atuais servidores efetivos e estáveis serão enquadrados mediante apostilamento pelo Presidente da Câmara Municipal de Tocantinia, quando das alterações e das progressões horizontal e vertical, observado o padrão inicial atribuído ao cargo, conforme o Anexo desta Lei.

Art. 36. Fica estabelecida a data de 1º de maio de cada ano como data base para os reajustes dos salários dos Servidores do Poder Legislativo, bem como a revisão das perdas inflacionárias apuradas nos últimos 12 (doze) meses pelo índice INPC/IBGE.

§ 1º. O Presidente da Câmara Municipal de Tocantinia deverá apresentar em Plenário o Projeto de decreto que concede os reajustes e as recomposições de que trata o caput deste artigo, até o décimo dia do mês de maio de cada ano.

§ 2º. O previsto no caput deste artigo não trata de aumento, mas de recomposição, determinando a Constituição Federal que seja automaticamente concedida a cada ano, obedecendo a Lei de Responsabilidade Fiscal.

Art. 38. Integram este Decreto os seguintes anexos:

- a) Anexo I – Quadro Sinótico dos Cargos Ocupacionais, Denominações, Quantitativos e Padrões Referenciais.
- b) Anexo II – Descrição dos Cargos.
- c) Anexo III – Tabela de Vencimentos dos Cargos Efetivos.

Art. 39. Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

GABINETE DO PRESIDENTE DA CÂMARA DE TOCANTÍNIA, Estado do Tocantins, aos 25 dias do mês de março de 2024.

SERGIO PAULO
BARBOSA
CALDEIRA:00890108
170

Assinado de forma digital por
SERGIO PAULO BARBOSA
CALDEIRA:00890108170
Dados: 2024.03.25 17:48:20
-03'00'

SÉRGIO PAULO BARBOSA CALDEIRA
PRESIDENTE

ANEXO I

Estrutura e Composição de

Quadro de Cargos Efetivos

A 1 a 19

Nível de escolaridade - Ensino Fundamental Completo.

Oficial de Serviços Gerais

ANEXO II

CARGOS E SALÁRIOS ATUAIS

CARGO		GRAU DE INSTRUÇÃO	REMUNERAÇÃO (R\$)
2	Oficial de serviços gerais	Ensino fundamental Completo	1.039,00

TABELAS DE PROGRESSÕES SALARIAIS:

TABELA 1 (UM) _ PROGRESSÃO HORIZONTAL E VERTICAL																
PROGRESSÃO HORIZONTAL		5,00%	oficial de serviços gerais													
PROGRESSÃO VERTICAL		5%	SALÁRIO BASE:		R\$	1.450,00										
CLASSES																
NIVEL	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
I	1.450,00	1.522,50	1.598,63	1.678,56	1.762,48	1.850,61	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45
II	1.522,50	1.598,63	1.678,56	1.762,48	1.850,61	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17
III	1.598,63	1.678,56	1.762,48	1.850,61	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43
IV	1.678,56	1.762,48	1.850,61	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60
V	1.762,48	1.850,61	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60	3.664,08
VI	1.850,61	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60	3.664,08	3.847,28
VII	1.943,14	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60	3.664,08	3.847,28	4.039,65
VIII	2.040,30	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60	3.664,08	3.847,28	4.039,65	4.241,63
IX	2.142,31	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60	3.664,08	3.847,28	4.039,65	4.241,63	4.453,71
X	2.249,43	2.361,90	2.479,99	2.603,99	2.734,19	2.870,90	3.014,45	3.165,17	3.323,43	3.489,60	3.664,08	3.847,28	4.039,65	4.241,63	4.453,71	4.676,39