



LEI COMPLEMENTAR MUNICIPAL Nº 012, DE 04 DE ABRIL DE 2024.

“DISPÕE SOBRE O PLANO DE CARGOS, CARREIRAS E REMUNERAÇÃO DOS SERVIDORES EFETIVOS INTEGRANTES DO QUADRO DA ADMINISTRAÇÃO TRIBUTÁRIA DO PODER EXECUTIVO DO MUNICÍPIO DE FORMOSO DO ARAGUAIA - TO, NA FORMA QUE ESPECIFICA.”

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

Art. 1º Fica instituído o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos servidores efetivos integrantes do quadro da Administração Tributária do Poder Executivo do Município de Formoso do Araguaia - TO (PCCR-ADT), segundo as diretrizes constantes da presente Lei.

Art. 2º O quadro da Administração Tributária do Poder Executivo é constituído dos servidores municipais de provimento efetivo que atuam como profissionais nas atividades da tributação, relativas ao lançamento, cadastro, arrecadação, fiscalização, cobrança dos tributos municipais.

Parágrafo único. No interesse da Administração Pública e com anuência do servidor, o Chefe do Poder Executivo, por ato próprio, poderá ceder o profissional do quadro desta Lei para ter exercício em outros externos ou do Município, com ônus ao órgão requisitante, exceto durante o estágio probatório.

Art. 3º Este PCCR tem como princípios e diretrizes básicas:

I - investidura no cargo de provimento efetivo, condicionada à aprovação em concurso público e garantia do desenvolvimento no cargo através dos instrumentos previstos nesta Lei;

II - estímulo à oferta contínua de programas de capacitação, que contemplem aspectos técnicos, especializados e a formação geral, necessários à demanda oriunda dos servidores e dos munícipes, bem como ao desenvolvimento institucional;



III - organização dos cargos e adoção de instrumentos de gestão de pessoal integrados ao desenvolvimento institucional do Município de Formoso do Araguaia - TO;

IV - avaliação de desempenho funcional dos servidores que integram este ambiente de especialidade para o aperfeiçoamento destes, realizada mediante critérios objetivos;

V - gestão partilhada das carreiras, com a garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na formulação e gestão do PCCR;

VI - compromisso solidário, compreendendo isto que o PCCR é um ajuste firmado entre gestores e servidores em prol da qualidade dos serviços públicos, do profissionalismo e da adequação técnica do profissional às necessidades dos serviços;

VII - da equidade, entendendo-se esta não simplesmente como forma de integração da presente Lei, mas sim como verdadeiro meio de interpretação em prol do servidor.

CAPÍTULO II DOS CONCEITOS

Art. 4º Para todos os efeitos desta Lei, aplicam-se os seguintes conceitos:

I - PCCR-ADT: conjunto de princípios, diretrizes e normas que regulam o desenvolvimento profissional e a remuneração dos servidores integrantes do quadro da tributação, que integrem a carreira descrita nesta Lei, constituindo-se em instrumento de gestão da Administração Pública;

II - Carreira: é o conjunto de cargos de mesma natureza pertencente ao mesmo nível de classificação, no qual o servidor se desloca nos estágios de carreira e nos padrões salariais;

III - Cargo: unidade básica do quadro de pessoal, de natureza permanente, criado por Lei, provido por concurso público, individualizando ao seu ocupante o conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho, aos graus de complexidade e responsabilidade;

IV - Função: o conjunto de atribuições e responsabilidades cometidas a um servidor;

V - Referência: posição do servidor no padrão de vencimento básico em função do tempo de serviço na classe;

VI - Classe: posição do servidor no padrão de vencimento básico, modificada em função de progressão vertical;

VII - Estágio de Carreira: posição do servidor na escala hierárquica dos padrões salariais, em decorrência do tempo de serviço, da avaliação de desempenho e da capacitação profissional para o exercício das atividades do cargo ou função ocupada;

VIII - Padrão Salarial: posição do servidor na escala de vencimento básico da carreira, em função do cargo, nível de classificação e estágio de carreira;



IX - Remuneração: é o vencimento do servidor acrescido das vantagens pessoais, gratificações e adicionais percebidos;

X - Enquadramento: é o processo pelo qual o servidor será incluído no Plano de Carreira, Cargos e Remuneração, respeitada sua situação funcional;

XI - Quadro Permanente: o rol e quantitativo de cargos necessários ao serviço público municipal, no âmbito deste PCCR.

CAPÍTULO III DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 5º O quadro de pessoal efetivo deste PCCR é composto dos seguintes cargos:

I - Assistente de Tributação;

II - Fiscal de Tributos Municipais;

III - Auditor Fiscal da Receita Municipal.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DO PCCR-ADT

Art. 6º O PCCR resultante da aplicação desta Lei fica estruturado em cargos, carreiras, níveis de classificação e referências.

§1º. Os cargos efetivos e respectivas quantidades de provimento do quadro permanente estão definidos no Anexo I.

§2º. As tarefas típicas e os requisitos para ingresso de cada cargo estão estabelecidos no Anexo II.

§3º. As tarefas típicas não são exaustivas ou taxativas, cabendo interpretação extensiva às atividades correlatas, respeitando a formação e a legislação profissional, conforme o caso.

§4º. Os valores dos vencimentos, níveis de classificação e referências relativos ao desenvolvimento na carreira dos cargos do quadro permanente estão consignados no Anexo III.

Art. 7º Este PCCR estabelece regras para:

I - ingresso na carreira;

II - jornada de trabalho;

III - formas de desenvolvimento;

IV - avaliação de desempenho;

V - remuneração;



VI - ressarcimento de despesas de atividades fiscais;

VII - redistribuições de cargos;

VIII - enquadramento.

CAPÍTULO V DO INGRESSO NA CARREIRA

Art. 8º O ingresso nos cargos de provimento efetivo dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, a fim de suprir as necessidades institucionais, respeitando o quantitativo de vagas bem como a respectiva previsão orçamentária.

Parágrafo único. O concurso público para provimento do cargo de Auditor Fiscal da Receita Municipal, obrigatoriamente, será de provas e títulos.

Art. 9º A partir da vigência deste PCCR, o provimento dos cargos dar-se-á sempre no padrão de vencimento inicial, no primeiro nível de classificação e na primeira classe de cada cargo.

§1º. Ao órgão gestor de recursos humanos do Poder Executivo compete adotar as providências para a integração do servidor nomeado, dando-lhe conhecimento do ambiente de trabalho, dos direitos e deveres, formas de promoção e progressão, bem como definir as diretrizes de capacitação profissional de cada cargo.

§2º. O treinamento de caráter técnico e operacional é de competência do órgão no qual o servidor for lotado.

§3º. A aplicação deste PCCR deverá respeitar as competências privativas e os direitos instituídos pelas leis reguladoras do exercício das profissões.

CAPÍTULO VI DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 10. A jornada de trabalho para os integrantes do quadro da Administração Tributária do Poder Executivo será de 40 (quarenta) horas semanais.

§1º. Os servidores poderão cumprir carga horária inferior à indicada no *caput* deste artigo, obedecendo ao limite mínimo de 06 (seis) horas diárias, desde que haja interesse da Administração, caso em que o decréscimo das horas trabalhadas será pago como horas normais.

§2º. A definição da jornada de trabalho de que trata o parágrafo anterior será regulamentada através de Decreto do Poder Executivo e deverá respeitar as disponibilidades financeiras e orçamentárias do Município.

§3º. O valor da hora de trabalho será calculado sobre o vencimento básico do servidor, computando-se, para 40 (quarenta) horas semanais, 180 (cento e oitenta) horas mensais.



Art. 11. A jornada de trabalho poderá ser atribuída de acordo com apuração de produtividade fiscal, a todos os servidores deste PCCR, na forma da regulamentação própria.

Parágrafo único. Poderá ser realizada a utilização de banco de pontos, para situações de excepcionalidade no cumprimento da produtividade fiscal.

CAPÍTULO VII DAS FORMAS DE DESENVOLVIMENTO NA CARREIRA

Seção I Das Disposições Preliminares

Art. 12. O desenvolvimento do servidor na carreira do quadro permanente dar-se-á através de promoção por desempenho, tempo de serviço e capacitação profissional, na forma estabelecida nesta Lei.

Art. 13. O tempo de serviço o efetivo exercício do servidor, para fins de desenvolvimento na carreira, será computado conforme legislação do regime jurídico dos servidores de Formoso do Araguaia - TO.

Seção II Da Progressão Horizontal e Progressão Vertical

Art. 14. A progressão horizontal é a passagem da referência que o servidor se encontra para a referência imediatamente seguinte, na mesma classe do mesmo cargo, com o devido acréscimo de 1.5% (um e meio por cento) sobre o seu vencimento.

§ 1º São requisitos para a progressão horizontal:

I - ter efetivo exercício de pelo menos 2 (dois) anos na referência que se encontra;

II - ter avaliação de desempenho favorável, com média de 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis, considerando-se as duas últimas avaliações de desempenho;

III - não possuir mais de 5 (cinco) faltas injustificadas durante o período de 24 (vinte e quatro) meses que antecederem à promoção;

IV - não ter sofrido penalização por procedimento administrativo disciplinar desde o término do estágio probatório ou da última progressão, conforme o caso, até o cancelamento do respectivo registro;

§2º. A primeira progressão na carreira será horizontal e poderá ocorrer imediatamente após o término do estágio probatório.

§3º. Para a primeira progressão horizontal, poderão ser aproveitadas as duas últimas avaliações de desempenho do estágio probatório.

Art. 15. A progressão vertical é a passagem do servidor da classe onde se encontra para a classe imediatamente superior, no mesmo cargo, com o devido acréscimo de 7.5% (sete e meio por cento), sobre o seu vencimento.

§1º. São requisitos para a progressão vertical:



I - ter efetivo exercício de pelo menos 8 (oito) anos na classe que se encontra;

II - ter avaliação de desempenho favorável, com média de 70% (setenta por cento) dos pontos possíveis, considerando-se as cinco últimas avaliações de desempenho, admitindo-se o descarte da menor delas;

III - não possuir mais de 5 (cinco) faltas injustificadas durante o período de 36 (trinta e seis) meses que antecederem à promoção;

IV - não ter sofrido penalização por procedimento administrativo disciplinar desde a última progressão, até o cancelamento do respectivo registro;

V - possuir a capacitação profissional mínima, na forma da Seção III deste Capítulo.

§2º. Para os ocupantes do cargo de Auditor Fiscal da Receita Municipal, para progressão da Classe III para a Classe IV, incluem-se nos requisitos haver concluído pós graduação em área afim com as atribuições do cargo, no período de permanência na classe.

Art. 16. Deferida a progressão horizontal ou vertical, esta surtirá efeitos financeiros a partir da data em que o direito houver sido adquirido.

Art. 17. As progressões horizontais ou verticais ocorrerão nos limites de dotação orçamentária e disponibilidade financeira, em cumprimento à legislação de responsabilidade fiscal.

Art. 18. Os servidores requisitados ou cedidos para outros órgãos da Administração Pública manterão o direito à progressão horizontal e vertical, observados os critérios estabelecidos nesta Lei.

Seção III

Da Capacitação Profissional para Progressão na Carreira

Art. 19. A capacitação profissional é requisito para progressão na carreira funcional, constituindo-se elemento de gestão pública voltado diretamente à execução das atividades do servidor com qualidade e efetividade.

Art. 20. As capacitações profissionais serão fornecidas pelo Poder Público Municipal, que deverá, para tanto, inserir metas nos Planos Plurianuais e reservar dotações orçamentárias específica, na forma da legislação pertinente.

§1º. Quando não ofertadas pelo Poder Público, as capacitações profissionais realizadas pelos servidores terão que ser aceitas pela Administração, para fins de sua utilização para progressão na carreira, observando-se os respectivos conteúdos em relação às atribuições típicas do cargo ocupado pelo servidor.

§2º. As capacitações que forem custeadas pelo próprio servidor terão suas horas computados em dobro, para fins de progressão na carreira.



Art. 21. A capacitação profissional mínima exigida para progressão na carreira será:

I - para o cargo de Assistente Tributário:

a) na progressão vertical da Classe I para a Classe II, e da Classe II para a Classe III, o mínimo de 40 (quarenta) horas, acumuladas em cada classe;

b) na progressão vertical da Classe III para a Classe IV, o mínimo de 60 (sessenta) horas, acumuladas na classe;

II - para o cargo de Fiscal de Tributos Municipais:

a) na progressão vertical da Classe I para a Classe II, e da Classe II para a Classe III, o mínimo de 60 (sessenta) horas, acumuladas em cada classe;

b) na progressão vertical da Classe III para a Classe IV, o mínimo de 90 (noventa) horas, acumuladas na classe;

III - para o cargo de Auditor Fiscal da Receita Municipal:

a) na progressão vertical da Classe I para a Classe II, e da Classe II para a Classe III, o mínimo de 90 (noventa) horas, acumuladas em cada classe;

b) na progressão vertical da Classe III para a Classe IV, o mínimo de 120 (cento e vinte) horas, acumuladas na classe.

§1º. Somente serão admitidas as capacitações comprovadas através dos seus respectivos certificados, declarações, que devem consignar o aproveitamento do servidor superior a 70% (setenta por cento).

§2º. Será admitida a soma das horas de certificados distintos para uma mesma progressão.

§3º. Não poderá ser utilizado, para fins de progressão em carreira, certificado ou diploma de conclusão de nível de ensino médio ou superior, que são próprios da educação regular.

CAPÍTULO VIII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22. A avaliação do desempenho funcional, como instrumento de gestão de pessoas, será utilizada para fins de aferição do desempenho e capacidade do servidor:

I - durante o estágio probatório;

II - para sua progressão em carreira, após o estágio probatório.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho serão regulamentadas por ato do Chefe do Poder Executivo, observadas as diretrizes deste Capítulo.

Art. 23. As avaliações de desempenho serão conduzidas por comissão especialmente designada pelo Chefe do Poder Executivo, composta de, no mínimo 3 (três) servidores efetivos estáveis ou estabilizados.



Parágrafo único. Compete ao órgão central gestor de recursos humanos do Poder Executivo a organização das avaliações de desempenho.

Art. 24. A avaliação do desempenho do servidor do quadro da Administração Tributária será realizada mediante critérios objetivos de quantificação matemática, dispostos em escala de pontuação, abrangendo os seguintes quesitos:

- I** - assiduidade e pontualidade;
- II** - conhecimento, organização e ritmo na execução do serviço;
- III** - responsabilidade, dedicação, iniciativa, planejamento, cumprimento de prazos e organização no trabalho;
- IV** - disciplina e forma de tratamento com o público, servidores e chefias;
- V** - integração na equipe de trabalho;
- VI** - qualidade e efetividade do trabalho desenvolvido.

§1º. A avaliação de desempenho será realizada pelas chefias imediata e mediata do servidor, sem prejuízo da inclusão de outros mecanismos previstos em regulamento.

§2º. A nota final do servidor será obtida pela média aritmética simples das avaliações realizadas.

Art. 25. A avaliação de desempenho, no estágio probatório, será realizada em três etapas distintas:

- I** - 1ª etapa, 6 (seis) meses de exercício do servidor na carreira;
- II** - 2ª etapa, 18 (dezoito) meses de exercício do servidor na carreira;
- III** - 3ª etapa, 30 (trinta) meses de exercício do servidor na carreira.

Parágrafo único. Os prazos indicados neste artigo poderão variar em até 60 (sessenta) dias, para mais ou para menos.

Art. 26. A avaliação de desempenho para fins de progressão funcional, após a conclusão do estágio probatório, será realizada no mês de novembro de cada exercício.

Art. 27. Realizada a avaliação de desempenho, fica assegurado ao servidor o direito de apresentar pedido de reconsideração à chefia imediata contra a nota atribuída, no prazo de até 15 (quinze) dias, contados da sua ciência, indicando as razões de fato e de direito que lhe assistirem.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração deverá ser decidido no prazo de até 10 (dez) dias, quando a autoridade requisitada poderá reconsiderar sua decisão ou, no mesmo, prazo, fazê-lo subir à autoridade superior, devidamente informado, para deliberação final.



CAPÍTULO IX

DA REMUNERAÇÃO

Seção I

Das Disposições Gerais

Art. 28. O sistema de remuneração dos servidores abrangidos por este PCCR terá a seguinte composição:

I - vencimento básico;

II - gratificações e adicionais instituídos pela legislação que trata do regime jurídico dos servidores de Formoso do Araguaia - TO;

III - Gratificação por Escolaridade;

IV - Gratificação por Titularidade;

V - Gratificação de Desempenho por Produtividade;

VI - Gratificação Especial por Metas Tributárias;

VII – Adicional Noturno;

VIII – Prestação de serviços extraordinários quando autorizados pelo ordenador de despesas.

§ 1º As gratificações indicadas nos incisos III a V do *caput* deste artigo:

I - destinam-se ao estímulo para o exercício e a qualificação dos servidores do quadro permanente, bem como a constante melhoria da qualidade de serviços por eles executados;

II - constituem-se em vantagens pecuniárias de caráter permanente, incorporáveis à aposentadoria e pensão, na forma da legislação própria;

III - serão calculadas sobre o vencimento básico do servidor.

§ 2º A gratificação indicada no inciso VI do *caput* deste artigo será calculada sobre o vencimento básico inicial da carreira do servidor.

Art. 29. O servidor do quadro da Administração Tributária será remunerado de acordo com seu cargo, nível, classe e carga horária, independente do seu local de trabalho, observadas as restrições previstas nesta Lei.

Seção II

Do Vencimento Básico

Art. 30. O vencimento básico é a retribuição mensal devida ao servidor pelo efetivo exercício do cargo público, correspondente ao valor estabelecido para o nível de classificação e referência no estágio de carreira ocupado pelo servidor, excluídas quaisquer outras vantagens.

Parágrafo único. A tabela de vencimentos básicos terá revisão geral anual no dia 1º de maio, tomando por base a variação do exercício anterior do Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA), do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou outro índice que venha a substituí-lo, não podendo ser inferior a variação do exercício anterior.



Seção III

Da Gratificação por Escolaridade e da Gratificação por Titularidade

Art. 31. A Gratificação por Escolaridade será devida aos servidores efetivos estáveis que concluírem o nível de ensino superior, para os cargos de Assistente Tributário e Fiscal de Tributos Municipais, nos seguintes valores:

a) 10% (dez por cento), quando o curso de formação superior for em área afim às atividades correlacionadas com as atribuições do cargo do servidor;

Art. 32. A Gratificação por Titularidade será devida aos servidores efetivos estáveis do cargo de Auditor Fiscal da Receita Municipal que concluírem:

I - especialização *latu sensu*, com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, à razão de 10% (dez por cento);

II - mestrado, à razão de 15% (quinze por cento);

III - doutorado, à razão de 20% (vinte por cento).

§ 1º A Gratificação por Titularidade somente será devida se o curso realizado for em área afim às atividades correlacionadas com as atribuições do cargo do servidor.

§ 2º Os títulos obtidos pelo servidor, relativos às pós-graduações tratadas neste artigo, somente poderão ser aproveitados uma vez em toda a sua vida funcional, vedada a utilização do mesmo documento para fins de quaisquer outras gratificações ou progressão em carreira.

§ 3º Cabe ao servidor determinar se utilizará o título que detenha para fins de progressão em carreira ou Gratificação por Titularidade.

Art. 33. Os percentuais das gratificações previstas nesta Seção não são acumuláveis entre si, cabendo ao servidor definir e determinar o título que deverá ser utilizado para a concessão do benefício.

Art. 34. As gratificações previstas nesta Seção somente serão concedidas:

I - a partir de 1º de janeiro do exercício subsequente ao do requerimento, mediante a apresentação do respectivo certificado ou diploma, devidamente registrado no órgão competente, vedada a concessão através de histórico ou declaração;

II - aos que apresentarem os respectivos diplomas ou certificados de nível superior ou pós graduação, conforme o caso, concluídos após o ingresso do servidor no cargo que ocupa.

Seção IV

Da Gratificações de Desempenho por Produtividade e da Gratificação Especial por Metas Tributárias

Art. 35. A Gratificação de Desempenho por Produtividade será devida aos servidores efetivos, previstos nesta Lei, que exercerem sua carga horária determinada por



produção tributária, avaliada em métodos quantitativos ou qualitativos, no percentual máximo de 100% (cem por cento).

§ 1º A Gratificação de Desempenho por Produtividade será concedida mediante a aferição da produção tributária individualmente realizada e devidamente auferida com base nos relatórios do servidor.

§ 2º Para os servidores designados para atividades internas, a aferição da produtividade poderá ser pelo método qualitativo, conforme regulamentação.

Art. 36. A Gratificação Especial por Metas Tributárias consiste no incentivo funcional decorrente do cumprimento de metas de arrecadação dos impostos municipais, devida para todos os cargos deste PCCR, no percentual máximo de 50% (cinquenta por cento).

§ 1º As metas previstas neste artigo serão mensais, não inferiores aos valores arrecadados no mesmo período do exercício anterior, devidamente atualizados, podendo ser proporcionalizados os valores excedentes.

§ 2º A ausência de cumprimento da meta mínima de arrecadação para o período impede a concessão e pagamento da Gratificação Especial por Metas Tributárias, em qualquer hipótese.

Art. 37. A produção fiscal será aferida mensalmente, para pagamento no mês subsequente e as metas de arrecadação serão pagas no segundo mês subsequente.

Art. 38. Não farão *jus* à percepção da Gratificação de Desempenho por Produtividade e da Gratificação Especial por Metas Tributárias os servidores que:

- I - não estejam desempenhando as atribuições próprias dos seus cargos;
- II - estejam lotados em unidade diversa daquela responsável diretamente pela tributação municipal;
- III - forem disponibilizados ou cedidos para ter exercício em outro órgão;
- IV - não contribuírem para o alcance das metas previstas, mediante avaliação qualitativa.

Art. 39. Farão *jus* às gratificações previstas nesta Seção, proporcionalmente aos dias de inatividade dentro do mês de aferição e com base na média dos últimos 12 (doze) meses de efetivo exercício, os servidores com os seguintes impedimentos:

- I - férias;
- II - licenças, dentro do mês da respectiva concessão:
 - a) para tratamento de saúde;
 - b) maternidade e paternidade;
 - c) por adoção ou guarda judicial para fins de adoção;
- III - afastamentos:
 - a) atender convocação da Justiça Eleitoral, durante o período eletivo;
 - b) servir ao Tribunal do Júri;



IV - ausências, pelo prazo legal:

a) casamento;

b) falecimento do cônjuge, companheiro, pais, madrasta ou padrasto, filhos, enteados, menor sob guarda ou tutela, irmãos ou curatelados.

Art. 40. Quando designados para o exercício de cargo em comissão do Poder Executivo Municipal ou função gratificada no âmbito da Fazenda Pública Municipal, os servidores farão *jus* ao limite máximo da Gratificação de Desempenho por Produtividade e da Gratificação Especial por Metas Tributárias, desde que, neste último caso, as metas de arrecadação tenham sido atingidas.

Art. 41. É instituída a Comissão Permanente de Avaliação de Produtividade e Fixação de Metas, a ser designada por ato do Chefe do Poder Executivo, com as seguintes competências:

I - propor a regulamentação da produtividade tributária;

II - analisar e preparar os relatórios e documentos necessários à concessão e ao pagamento das produtividades;

III - fixar e avaliar as metas de arrecadação dos impostos municipais.

Art. 42. Sob pena de responsabilidade do agente público, é vedado atribuir a Gratificação de Desempenho por Produtividade e a Gratificação Especial por Metas Tributárias em desacordo com as disposições desta Lei e dos respectivos regulamentos, em qualquer fase de apuração, aferição e pagamento.

Art. 43. A produção tributária e as metas de arrecadação, para fins de pagamento das gratificações previstas nesta seção, serão objeto de regulamentações específicas, por atos do Chefe do Poder Executivo Municipal.

CAPÍTULO X

DO RESSARCIMENTO DE DESPESAS DE ATIVIDADES FISCAIS

Art. 44. O Ressarcimento de Despesas de Atividades Fiscais (REDAF) aos servidores deste PCCR, no efetivo exercício de suas funções, será devido a título de indenização de despesas, mensais ou periódicas, efetuadas para realização dos trabalhos vinculados à produção tributária, relativas a:

I - utilização de meios de transporte próprio para locomoção, no valor mínimo de 150 UFIRF (cento cinquenta Unidades Fiscais de Referência de Formoso do Araguaia - TO), por mês;

II - aquisição de equipamentos de informática e de apoio, de uso pessoal;

III - insumos necessários, inclusive internet.

§1º O REDAF é desprovido de natureza salarial, não gerando direito à incorporação para quaisquer efeitos.

§2º Os servidores do quadro deste PCCR farão *jus* ao REDAF mesmo quando designados para o exercício de cargo em comissão ou função gratificada no âmbito da



Fazenda Pública Municipal.

§3º Regulamentação específica determinará o valor do REDAF para cada situação.

CAPÍTULO XI DAS REDISTRIBUIÇÕES DE CARGOS

Art. 45. Ficam redistribuídos dos quadros do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração do Quadro Geral da Prefeitura, para o quadro da Administração Tributária descrito neste PCCR, o cargo Fiscal de Arrecadação e Tributos o qual passara a ter a seguinte nomenclatura FISCAL DE TRIBUTOS MUNICIPAIS.

CAPÍTULO XII DO ENQUADRAMENTO

Art. 46. Os atuais ocupantes do cargo redistribuído para o quadro deste PCCR serão enquadrados pelo tempo de serviço, conforme tabela contida no Anexo IV.

§1º O enquadramento dar-se-á anualmente de forma progressiva, considerando o efetivo tempo de serviço no primeiro dia do mês de setembro de cada exercício.

§2º Durante o período de enquadramento, ficam vedadas progressões horizontais e verticais.

§3º Os requisitos já obtidos pelo servidor para fins de progressão horizontal ou vertical, relativos às qualificações e avaliações funcionais obtidas, assim como para a Gratificação por Escolaridade e Gratificação por Titularidade, ainda que parciais, serão mantidos no enquadramento.

Art. 47. O enquadramento de que trata este Capítulo será considerado automático, caso não seja realizado pela administração pelo prazo de 180 dias da vigência desta Lei.

Parágrafo único. O servidor que quiser manter-se no Plano de Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração atual, deverá comunicar formalmente o órgão responsável pela administração dos recursos humanos do Município no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da publicação desta Lei.

CAPÍTULO XIII DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS

Art. 48. Fica criada a Comissão de Gestão deste PCCR, a ser nomeada por ato do Chefe do Poder Executivo, composta de no mínimo três servidores, sendo pelo menos um deles representante dos cargos tratados nesta Lei, com a seguintes atribuições:

I - acompanhar as avaliações de desempenho dos servidores;

II - avaliar os certificados e títulos apresentados para fins das Gratificações de Escolaridade e Titularidade;



III - orientar e exigir a implementação de políticas de qualificação e de valorização dos servidores;

IV - aprovar, analisar e homologar as progressões horizontais e verticais instituídas nesta Lei.

Art. 49. As vagas do cargo de Fiscal de Tributos Municipais previstas nesta Lei serão extintas na medida das respectivas vacâncias.

Art. 50. As regulamentações previstas nesta Lei deverão ser expedidas até 180 (cento e oitenta) dias após a sua publicação.

Parágrafo único. As regulamentações vigentes permanecerão em vigor, no que for aplicável, até que as novas regulamentações sejam publicadas.

Art. 51. Além dos vencimentos os servidores farão jus a outras vantagens pecuniárias previstas na Lei Complementar municipal nº 002/2009 – Estatuto dos Servidores Públicos Municipais a qual se aplica subsidiariamente aos servidores, previstos nesta Lei.

Art. 52. Fica Assegurado ao servidor afastado de suas funções para o exercício de cargo junto a entidade representativa de servidores públicos municipais de Formoso do Araguaia – TO, todos os direitos e vantagens remuneratórias inerentes do cargo público que ocupa, previsto nesta Lei.

Art. 53. Revogam-se as disposições em contrário, em especial os dispositivos que se referem diretamente aos cargos tratados nesta Lei, assim como:

I - (Vetado)

II – (Vetado)

Art. 54. Esta Lei entrará em vigor em sua data de publicação.

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

HENO RODRIGUES DA SILVA
PREFEITO MUNICIPAL



ANEXO I
Cargos do Quadro Permanente

Descrição do Cargo	VAGAS
Assistente de Tributação	08
Fiscal de Tributos Municipais	08
Auditor Fiscal da Receita Municipal	08
TOTAL DE CARGOS	24



ANEXO II

Tarefas Típicas e Requisitos para Ingresso do Quadro Permanente

Cargo	Assistente de Tributação
Requisitos para Ingresso	Ensino Médio Completo
Tarefas Típicas	
<ul style="list-style-type: none">- Executar serviços de apoio à administração tributária;- Promover o auxílio administrativo em finanças, secretariado, recepção, reprografia, organização de arquivo, catalogação de baixa e média complexidade em finanças, digitação, tratamento de documentos, elaboração de relatórios e planilhas, serviços gerais de escritório e outros, com complexidade e responsabilidades semelhantes;- Providenciar o acompanhamento dos processos administrativos fiscais, com análise dos prazos e emissão de despachos saneadores;- Promover a inscrição, baixa e alterações no cadastro mobiliário e imobiliário dos contribuintes, assim como de outros cadastros da administração tributária;- Tratar de documentos fiscais variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos;- Atuar nas áreas administrativas tributárias de cadastro fiscal, arrecadação, cobrança e contencioso, inclusive atividades externas.	

Cargo	Fiscal de Tributos Municipais
Requisitos para Ingresso	Ensino Médio Completo
Tarefas Típicas	
<ul style="list-style-type: none">- Exercer atividades envolvendo planejamento, inspeção, controle, execução de trabalhos de fiscalização e arrecadação tributária;- Atividades internas e externas, relacionadas à tributação, arrecadação e fiscalização do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias pelos contribuintes municipais, compreendendo assessoramento, planejamento, organização, coordenação, orientação, avaliação, controle, inspeção e execução de tarefas e serviços que lhe sejam cometidas;- Promover estimativas e arbitramentos nos termos da legislação tributária;- Instruir processos administrativo-tributários, através de diligências e informações técnico-fiscais, inclusive perícias fisco-contábeis;- Proceder o lançamento de ofício, constituindo os créditos tributários respectivos;- Homologar os lançamentos, na forma da legislação tributária;- Realizar análises e estudos econômico-financeiros e contábeis, relativos aos tributos municipais, ou atinentes ao cálculo, controle e acompanhamento das transferências;- Colaborar na programação e execução de treinamento nas áreas de tributação, arrecadação e fiscalização, quando solicitados;- Realizar atividades complementares e de apoio às de fiscalização quando necessárias;	



Cargo	Fiscal de Tributos Municipais
Requisitos para Ingresso	Ensino Médio Completo
Tarefas Típicas	
<ul style="list-style-type: none">- Elaborar relatórios e dados estatísticos sobre suas atividades;- Executar outras tarefas correlatas ao cargo.	

Cargo	Auditor Fiscal da Receita Municipal
Requisitos para Ingresso	Ensino Superior Completo
Tarefas Típicas	
<ul style="list-style-type: none">- Executar atividades que dizem respeito ao planejamento de ações de trabalho a serem desenvolvidos ou em desenvolvimento, elaboração, implantação e gerenciamento de programas de trabalho, organização de sistemas de informações gerenciais, análise e sistematização de processos de trabalho e assuntos correlatos relativas à área de atuação funcional;- Participar da elaboração, execução e acompanhamento de planos, programas, projetos, métodos e estratégias de trabalho relativas à área de atuação funcional;- Realizar a execução de atividades relativas ao planejamento e estruturação de atividades relacionadas com as demandas dos usuários dos serviços públicos municipais, afetas aos objetivos da unidade organizacional municipal e/ou à área de atuação funcional;- Acompanhar a legislação aplicável aos objetivos da unidade organizacional municipal e/ou à área de atuação funcional;- Fiscalizar o cumprimento de obrigações relativas à legislação aplicável a gestão de tributos municipais;- Proceder a notificação e/ou autuação quando houver o descumprimento explícito de normas municipais sobre os assuntos que caracterizam o conteúdo da sua área de habilitação profissional;- Proceder o lançamento de ofício, constituindo os créditos tributários respectivos;- Homologar os lançamentos, na forma da legislação tributária;- Realizar atividades complementares e de apoio às de fiscalização quando necessárias;- Elaborar estudos e emitir pareceres tributários;- Exercer atividades de fiscalização e acompanhamento das receitas municipais que não se constituem em tributos próprios, como repasses constitucionais, tributos de outros entes sujeitos a convênios e preços públicos;- Elaborar relatórios e dados estatísticos sobre suas atividades;- Executar outras tarefas correlatas ao cargo.	

HENO RODRIGUES DA SILVA
PREFEITO MUNICIPAL