



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

LEI 711, DE 28 DE JUNHO DE 2023.

MURAL PUBLICO
AFIXADO EM 28/06/2023
RETIRADO EM 11
<i>Deborah Rodrigues</i> Responsável

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações dos Profissionais do Quadro Geral do Município de Aliança do Tocantins - TO e dá outras providências”

O PREFEITO MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS, no uso da atribuição que lhe confere a Lei Orgânica Municipal, faz saber que a Câmara Municipal APROVOU, e ele sanciona a seguinte lei:

CAPITULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Seção I
DOS PRINCÍPIOS

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Quadro Geral do Município de Aliança do Tocantins/TO, consubstanciado em conjunto de normas, conceitos técnicos e princípios que regem a administração pública do Município.

§ 1º O PCCR baseia-se nas atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional do Município e na legislação vigente.

§ 2º O PCCR é um instrumento das ações específicas de desenvolvimento de Gestão e Regulação do Trabalho, bem como de valorização dos servidores do Quadro Geral do Município Aliança do Tocantins.

§ 3º O PCCR visa prover as unidades do Quadro Geral com estruturas e formas de desenvolvimento que garantam a valorização dos servidores através de equidade de oportunidades, de desenvolvimento profissional em carreiras que associem a evolução funcional a um sistema permanente de qualificação como forma de melhorar a qualidade da prestação dos serviços da administração.

§ 4º A presente Lei aplica-se aos servidores efetivos do Município de Aliança do Tocantins/TO lotados em todos os órgãos da administração direta, exceto aos das Secretarias de Educação e Cultura e Secretaria de Saúde, que possuem PCCR próprio.

Art. 2º São princípios norteadores do PCCR:



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

I - a universalidade do plano de carreiras, entendendo-se que este plano deverá abranger todos os servidores do Quadro Geral lotados nas suas respectivas Secretarias Municipais.

II - a equivalência dos cargos, compreendendo isto a correspondência dos cargos criados nas três esferas de governo, no que se refere à denominação, à natureza

III - a flexibilidade, importando este na garantia de permanente adequação do plano de carreira, às necessidades dos servidores do Quadro Geral;

IV - a gestão partilhada da carreira, entendida como garantia da participação dos servidores, através de mecanismos legitimamente constituídos, na sua formulação e gestão;

V - a carreira como instrumento de gestão, entendendo que o PCCR deverá constituir-se num instrumento gerencial de política de gestão de pessoal integrado ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional.

VI - a educação permanente, visando o atendimento da necessidade da oferta de educação continuada aos trabalhadores da estrutura constante do Quadro Geral;

VII - a avaliação de desempenho, entendido como um processo pedagógico focado no desenvolvimento profissional e institucional;

VIII - a equidade, entendendo-se esta, não simplesmente como forma de integração da presente Lei, mas sim como verdadeiro meio de interpretação em prol única e exclusivamente ao servidor.

Art. 3º Além dos princípios elencados, o PCCR respalda-se nas seguintes diretrizes:

I - Valorização do profissional Quadro Geral pelo conhecimento adquirido, pela competência, pelo empenho;

II - Valorização das conquistas profissionais do servidor do Quadro Geral do Município de Aliança do Tocantins - TO;

III - Incentivo e apoio à qualificação profissional;

IV - Reconhecimento do mérito funcional por meio de critérios que propiciem igualdade de oportunidades aos servidores;

V - Evolução sistemática objetiva na carreira, que considerará a qualificação profissional, o interstício e a avaliação de desempenho.

Seção II
DOS CONCEITOS FUNDAMENTAIS



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

Art. 4º Para efeito desta Lei, consideram-se os seguintes conceitos fundamentais:

I - Cargo: Conjunto de atribuições substancialmente idênticas quanto à natureza do trabalho e aos graus de complexidade e responsabilidade, lugar instituído na organização do funcionalismo, com denominação própria, atribuições específicas e dispêndio correspondente para ser provido e exercido por um titular na forma

II - Função é a atribuição ou o conjunto de atribuições que é conferida a cada categoria profissional ou encarregue individualmente a determinados servidores para a execução de serviços eventuais.

III - Cargo de provimento efetivo: é aquele para cujo provimento se exige aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos;

IV - Servidor Estável - é o servidor empossado e nomeado para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público após três anos de efetivo exercício ou aquele contemplado pelo artigo 19 dos Atos das Disposições Transitórias da Constituição Federal de 1988.

V - Carreira - é a progressão funcional e salarial baseada em titulação, habilitação, avaliação de desempenho e demais requisitos definidos nesta lei.

VI - Efetivo Exercício - é a atuação do Profissional do Quadro Geral em funções específicas de seu cargo, lotado nos âmbitos das Secretarias Municipais;

VII - Desvio de Função - é o exercício de função distinto do previsto nesta lei para o cargo específico de cada servidor;

VIII - Progressão funcional: subdivide-se em progressão horizontal e vertical, sendo a primeira a passagem do servidor de uma Classe de vencimentos para a subsequente e este de um nível para outro.

IX - Nível - é a posição em que o Profissional se encontra dentro do cargo, designado por algarismos romanos, observando a escala vertical-crescente.

X - Classe - é a posição distinta horizontalmente identificada por letras maiúsculas, atendidas as exigências desta Lei;

XI - Enquadramento: é o processo pelo qual o servidor será incluído no PCCR, respeitada a sua situação, avaliação e qualificação.

XII - Avaliação de Desempenho - é o instrumento utilizado periodicamente para aferição dos resultados alcançados pela atuação do Profissional do Quadro Geral, no exercício de suas funções, segundo parâmetros de qualidade do exercício funcional;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

XIII - Vencimento: É a retribuição pecuniária pelo exercício do cargo com valor fixado em Lei.

XIV - Remuneração: é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pessoais, gratificações e adicionais percebidos a que fizer jus.

XV - qualificação profissional é o aprimoramento do profissional com vistas à atualização permanente e ao desenvolvimento na carreira.

XVI - Cessão é o ato pelo qual um profissional do quadro efetivo é posto à disposição de entidade ou órgão não integrante da estrutura administrativa do Quadro Geral.

XVII - Quadro Transitório é o conjunto dos servidores concursados ou estabilizados integrado pelo cargo de Artífice.

CAPÍTULO II
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I
DA INVESTIDURA

Art. 5º investidura dar-se-á, por prévia aprovação em concurso público de provas e provas de títulos no Nível e na Classe inicial dos respectivos Cargos.

Seção II
DO QUADRO DE PESSOAL

Art. 6º - O Quadro de Pessoal dos Servidores do Quadro Geral é constituído

Parágrafo único. Compete aos servidores ocupantes dos cargos das diversas áreas de atuação do Quadro Geral a realização das ações inerentes às respectivas áreas técnicas.

Seção III
DA ESTRUTURA DA CARREIRA

Art. 7º - A carreira dos profissionais do Quadro Geral é integrada pelos servidores efetivos conforme estabelecido no Anexo desta lei, sub dividido entre os grupos 1 à 5 com descrição constante na Lei Municipal 454 de 10 de setembro de 2009.

CAPÍTULO III
DO INGRESSO E EVOLUÇÃO NA CARREIRA

Seção I
DO INGRESSO NA CARREIRA FUNCIONAL



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

Art. 8º - O servidor aprovado em concurso público iniciará sua carreira com enquadramento no PCCR do Quadro Geral somente após aprovação no estágio probatório.

Parágrafo único. o servidor efetivo após cumprido o estágio probatório iniciará sua carreira no nível I, classe A.

Seção II
DA EVOLUÇÃO FUNCIONAL

Art. 9º A evolução funcional dos Profissionais do Quadro Geral opera-se por Progressão Horizontal e Progressão Vertical.

Art. 10 Para efeito da primeira evolução funcional, os interstícios necessários tem início a partir do enquadramento do servidor no Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Profissionais do Quadro Geral.

Art. 11 Para efeito do interstício entre uma progressão e outra, não se conta o tempo em que o Profissional do Quadro Geral:

I - estiver em licença:

- a) por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, ou qualquer membro da família;
- b) para o serviço militar;
- c) por interesse particular;

II - estiver em afastamento para:

- a) servir em outro órgão ou entidade;
- b) exercício de mandato eletivo;
- c) estudo;
- d) missão no exterior;

III - estiver em estágio probatório;

IV - cumprindo pena decorrente de processo disciplinar ou criminal;

V - ter mais de 5 (cinco) faltas injustificadas no período que anteceder a progressão vertical ou horizontal;

VI - em seus assentamentos funcionais, anotação sobre punição por crime;

Art. 12 Não acarretarão interrupção do interstício necessário para a evolução funcional:

I - a cessão para outro ente federativo, mediante convênio, parceria ou cooperação técnica;



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

II - a cessão para servir a outro órgão ou entidade da Administração Municipal, desde que o servidor esteja no exercício da função;

III - a licença para tratamento de saúde;

IV - a disponibilidade do servidor para desempenho de mandato classista, tendo sua progressão automática.

Art. 13 O processo de Progressão Funcional ocorre em intervalos de 24 (vinte e quatro) meses e produz efeitos financeiros no mês subsequente ao que o Profissional for habilitado.

Seção III
Da Progressão Horizontal

Art. 14 - A Progressão Horizontal é a passagem de uma Classe para outra subsequente na carreira dos profissionais do Quadro Geral, desde que:

§ 1º Tenha cumprido o interstício de:

- a) 05 (cinco) anos, sendo 3 (três) anos de estágio probatório e 2 (dois) anos de ininterruptos interstício de efetivo exercício na Classe A
- b) 02 (dois) anos, ininterruptos de efetivo exercício nas Classes subsequentes.

§ 2º As Classes serão representadas por letras dentro de cada Nível que compõem a progressão horizontal.

§ 3º A mudança de Classe acarretará acréscimo sobre o vencimento atual do servidor, conforme tabelas anexas desta lei, no percentual de 3 (três por cento).

§ 4º A Classe desdobra-se em letras, que constituem a linha horizontal de progressão, dentro de cada Nível.

Art. 15 A série de classes dos cargos que compõem a Carreira dos Profissionais do Quadro Geral estrutura-se em linha horizontal de acesso, em conformidade com o respectivo nível de habilitação e perfil profissional e ocupacional, conforme exposto na Lei Municipal 454 de 10 de setembro de 2009.

Art. 16 O desenvolvimento do servidor na carreira entre classe de vencimentos far-se-á mediante a aplicação da Progressão Horizontal que será concedida mediante resultado satisfatório obtido em:

§ 1º Para fins desta Lei, a Progressão horizontal é concedida mediante resultado satisfatório obtido em:



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

I - Avaliação de desempenho periódico, conforme programa de avaliação instituído e vinculado à carreira;

II - Tempo de serviço, mediante o cumprimento de requisitos de efetivo exercício no cargo.

§ 2º O servidor somente estará sujeito a avaliação de desempenho para fins de progressão horizontal após ter concluído o estágio probatório.

§ 3º O instituto da progressão horizontal levará em consideração o desempenho e o tempo de serviço de cada período de 24 meses de efetivo exercício, após duas avaliações periódicas tendo que atingir a média mínima de 70 pontos, com direito a imediata progressão.

§ 4º Durante o estágio probatório o servidor será avaliado através da Avaliação de desempenho anualmente.

Seção IV
Da Progressão vertical

Art. 17 - A Progressão Vertical se dá pela capacitação profissional do servidor e visa o seu aprimoramento permanente, bem como a evolução na carreira dos profissionais do Quadro Geral, que ocorrerá por meio de participação em cursos de formação, aperfeiçoamento, qualificação ou capacitação profissional, inerentes a sua área específica de atuação.

Art. 18 - A progressão vertical é a passagem de um Nível para outro subsequente dentro da mesma Classe, dos Profissionais do Quadro Geral, ocupante dos cargos de Nível Superior, Médio e Elementar definidos nesta lei, desde que:

I - tenha cumprido o interstício de 36 (trinta e seis) meses ininterruptos de efetivo exercício na classe em que se encontra;

II - comprovar curso de capacitação na área de atuação da função ou do cargo para o qual fez o concurso, podendo ser acumulados, desde que atendidas as seguintes regras:

- a) 180 (cento e oitenta) horas, em curso de capacitação para os Profissionais de nível superior;
- b) 100 (cento) horas para os Profissionais de nível médio;
- c) 80 (oitenta) horas para os profissionais de nível elementar;

III - Aprovado em processo anual e específico de avaliação de desempenho obrigatoriamente, com média de 70% (setenta por cento) de aprovação.

Parágrafo único- A mudança de Nível acarretará acréscimo sobre o vencimento do servidor no percentual de 3% (três), conforme tabelas anexa.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

Art. 19 Para efeito da Progressão Vertical o servidor deverá apresentar diplomas ou certificados que preencham, dentre outros, os seguintes requisitos:

I - os cursos de aperfeiçoamento ou capacitação profissional serão computados somente se estiverem dentro da área de atuação ou relacionados com a abrangência da administração pública em geral.

II - A carga horária de cursos de aperfeiçoamento ou capacitação profissional contada para posicionamento no Nível pleiteado não será recontada para efeito de nova progressão vertical.

III - A validade dos certificados de capacitação será de 5 (cinco) anos, que antecedem a progressão vertical, exceto para o primeiro enquadramento dos servidores efetivos que não contará com o referido prazo;

IV - Os cursos de pós-graduação lato-sensu e stricto sensu deverão estar relacionados ao cargo para o qual fez o concurso.

Seção V
DO ENQUADRAMENTO

Art. 20 Os servidores concursados para o Quadro Geral e em efetivo exercício, serão enquadrados automaticamente e posicionados na Classe referente ao cargo para o qual fez o concurso e no Nível correspondente a área de atuação do concurso respeitado o estágio probatório no cargo efetivo.

§ 1º O servidor permanecerá por 06 (seis) anos, na Classe A, para cumprir o estágio probatório de três anos e interstício de três anos na mesma letra e somente após os seis, começará a sua progressão horizontal finalizando quando chegar na letra L.

§ 2º Os prazos previstos neste artigo dependem da média de 70% (setenta por cento) correspondente as duas avaliações periódicas, para as progressões após o estágio probatório.

Art. 21 O prazo para o enquadramento no presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração será de 120 (cento e vinte) dias, após a publicação desta Lei, observado os seguintes termos:

I - o servidor, que no prazo do enquadramento, estiver em licença para tratamento da própria saúde, pelo prazo não superior a 120 (cento e vinte) dias, será automaticamente enquadrado no presente Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração.

II - O servidor que se encontrar em licença não remunerada, em licença para tratamento da própria saúde pelo prazo superior a 120 (cento e vinte) dias ou afastado, somente poderá ser enquadrado no presente Plano de Carreira, quando do seu retorno ao seu respectivo cargo.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

III - O servidor que se julgar prejudicado em seu enquadramento poderá dele recorrer, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação do seu enquadramento, mediante petição fundamentada e documentos comprobatórios que caracterizem os fatos alegados e possibilitem, se for o caso, a reconsideração do ato.

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 22 A avaliação de desempenho tem por finalidade avaliar sistematicamente e continuamente o servidor e sua conduta no exercício de suas atribuições, à vista de sua contribuição efetiva para a realização dos princípios e objetivos institucionais, em conformidade com o disposto em regulamento específico.

Parágrafo único. A avaliação Periódica de Desempenho para fins de Progressão Funcional será realizada obrigatoriamente 01 (uma) vez ao ano, nos períodos estipulados em regulamento específico.

Art. 23 O Sistema de Avaliação de Desempenho e Qualificação Funcional dos Profissionais do Quadro Geral tem as seguintes finalidades:

- I - aprimorar métodos de gestão;
- II - valorizar a atuação do Profissional do Quadro Geral comprometido com o resultado de seu trabalho;
- III - instruir os processos de evolução funcional.

§ 1º Incumbe à Secretaria Municipal de Administração, Planejamento, Gestão e Orçamento, a gestão dos procedimentos de avaliação periódica de desempenho, na forma do regulamento desta lei, assegurada ampla defesa.

§ 2º A primeira Avaliação de Desempenho ocorrerá 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias a contar da data da publicação desta Lei, na conformidade do seu regulamento.

Art. 24 A avaliação de desempenho deverá constituir-se em um processo pedagógico e participativo, abrangendo, de forma integrada, a avaliação das:

- I - Atividades do servidor;
- II - Atividades coletivas de todos os servidores do Quadro Geral;
- III - Atividades das unidades das Secretarias Municipais.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

§ 1º O processo de avaliação de desempenho deverá gerar elemento que subsidiem a avaliação sistemática da política de pessoal e a formulação ou adequação do planejamento das ações institucionais, visando o cumprimento da função pública e de atendimento à população.

§ 2º Os instrumentos utilizados para avaliar o desempenho, constarão de regulamento próprio, e serão estruturadas com objetividades, precisão, validade, legitimidade, publicidade e adequação aos objetivos, métodos e resultados definidos na carreira instituída por esta Lei.

CAPÍTULO V
DA JORNADA DE TRABALHO, DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Seção I
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 25 A jornada de trabalho dos Profissionais do Quadro Geral será de:

I - No mínimo de 20 (vinte) horas semanais para os profissionais ocupantes dos cargos de Técnico Agrícola, Técnico em Agrimensura, Arquiteto, Advogado, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Ambiental, Engenheiro Civil, Psicólogo, Sociólogo, Terapeuta Ocupacional, Veterinário, Nutricionista e Zootecnista.

II – De 30 (trinta) horas semanais para os ocupantes do cargo de Assistente Social;

III - De 40 (quarenta) horas semanais para os profissionais ocupantes dos demais cargos da área de atuação do Quadro Geral.

Seção II
DOS VENCIMENTOS E DA REMUNERAÇÃO

Art. 26 Os vencimentos básicos dos cargos integrantes da carreira dos profissionais do Quadro Geral são os constantes da tabela financeira anexa a lei.

Art. 27 A remuneração dos Profissionais do Quadro Geral corresponde ao vencimento relativo ao Nível de habilitação e à Classe em que se encontre, acrescido de gratificação e das vantagens pecuniárias a que fizer jus.

Seção III
DO ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

Art. 28 O servidor em exercício habitual em condições insalubres assegura-se uma indenização, calculados sobre o salário mínimo vigente.



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

Parágrafo único. A graduação dos locais, a caracterização e a classificação do percentual de insalubridade, é verificada por meio de laudo técnico, realizado por médico ou engenheiro do Trabalho, que será regulamentada mediante ato do Poder Executivo.

Art. 29 - As indenizações por insalubridade não se incorporarão ao salário do Profissional do Quadro Geral para quaisquer efeitos legais;

Art. 30 É suspenso, alterado ou eliminado o pagamento da indenização por insalubridade, quando por meio de laudo técnico:

I - quando o Servidor encontrar-se de férias ou Licenças Saúde ou para Acompanhar pessoa da família;

II - ficar comprovada a redução ou a eliminação da insalubridade;

III - cessar o exercício da atividade e/ou do local que deu origem ao pagamento do adicional, devendo esse fato ser comunicado imediatamente ao Departamento de Recursos Humanos, que tomará as devidas providências.

Art. 31 Cabe à Secretaria Municipal de Administração, Planejamento, Gestão e Orçamento, encaminhar ao Poder Executivo as informações necessárias para a regulamentação da referida indenização.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Administração, Planejamento, Gestão e Orçamento; promover ações para tornar o ambiente de trabalho seguro e salubre, independentemente da concessão da indenização prevista nesta Lei.

Seção IV
DO TRABALHO NOTURNO

Art. 32 O servidor do Quadro Geral em exercício de suas atribuições em período noturno, compreendido entre 22 (vinte e duas) horas de um dia até as 5 (cinco) horas do dia seguinte, perceberá, em parcela única, adicional noturno de 20% (vinte por cento) sobre a hora normal, sendo que as horas laboradas neste período serão computadas como cinquenta e dois minutos e trinta segundos.

Parágrafo único. Por exercício de atribuições em período noturno entende-se o trabalho desempenhado entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO VII
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E FINAIS



ESTADO DO TOCANTINS
PREFEITURA MUNICIPAL DE ALIANÇA DO TOCANTINS
ADM: 2021/2024

Art. 33 A Secretaria Municipal de Administração e Planejamento será a responsável pela implantação e administração do Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração instituídos por esta Lei.

Parágrafo único. Compete à Secretaria Municipal de Administração e Planejamento, dentre outras atribuições:

- a) Coordenar os trabalhos relativos ao enquadramento dos servidores que preencham os requisitos básicos estabelecidos neste Plano.
- b) Receber e decidir sobre os pedidos e enquadramentos, respeitando os princípios da referida Lei, garantindo a possibilidade do contraditório e ampla defesa por meio de recurso administrativo.

Art. 34 Fica instituída a Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão, composta por 05 (cinco) representantes formando a seguinte composição:

I - 3 (três) representantes da Secretaria Municipal de Administração, Planejamento, Gestão e Orçamento;

II - 2 (dois) representante indicados da Secretaria Municipal de Assistência Social;

III – 2 (dois) representantes indicados pelo sindicato com representação no município.

§ 1º Os membros da comissão serão nomeados por ato do Prefeito Municipal para o pleito de 2 (dois) anos, permitida a recondução de seus membros por igual processo, designando o seu presidente, dentre seus membros.

§ 2º Para cada titular terá o mesmo número de suplentes para cada representação.

§ 3º A participação na CGEP-QD é considerada como um serviço público relevante e não remunerada.

§ 4º Compete à Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão do Quadro Geral:

- a) Acompanhar, apreciar e deliberar sobre os atos relativos ao enquadramento e às Progressões, Horizontal e Vertical;
- b) Propor ações para o aperfeiçoamento do plano de carreira ou para adequá-lo à dinâmica própria das Secretarias Municipais, com reuniões ordinárias a cada 180 (cento e oitenta) dias.
- c) Validar os certificados de qualificação profissional para o enquadramento no PCCR;
- d) Julgar os recursos interpostos.

Art. 35 Entende-se por Sindicatos com representação na Comissão de Gestão, Enquadramento e Progressão do Quadro Geral aqueles devidamente registrados no Ministério do Trabalho e com sede e ou subsele no município de Aliança do Tocantins - TO.