



www.LeisMunicipais.com.br

Versão consolidada, com alterações até o dia 05/10/2022

LEI Nº 1192/2008

(Vide Decreto nº 184/2018)

DISPÕE SOBRE O SISTEMA DE CLASSIFICAÇÃO DE CARGOS, E O PLANO DE CARREIRA OS SERVIDORES PÚBLICOS DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL DE REBOUÇAS, E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

A Câmara Municipal de Rebouças, Estado do Paraná, decretou e eu Prefeito Municipal, promulgo a seguinte Lei:

TÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta lei estabelece o Sistema de Classificação de Cargos do Poder Executivo Municipal, fixa o seu número e vencimentos, disciplina as normas de ascensão funcional e as relações de trabalho do servidor com o Poder Público Municipal e dá outras providências.

§ 1º O Regime Jurídico aplicável aos servidores efetivos do Município de Rebouças - PR. é o Estatutário.

§ 2º Aos detentores de Cargo em Comissão do Município de REBOUÇAS-PR. é aplicado o disposto na Constituição Federal, e lei específica municipal.

§ 3º O regime da Consolidação das Leis do Trabalho, aplica-se:

a) aos servidores contratados por tempo determinado na forma do disposto no inciso X do artigo 37 da Constituição Federal;
b) aos que seja admitido para ocupar emprego público no caso do Município instituir, mediante lei específica, o respectivo Quadro de Empregos Públicos regidos pela CLT;

§ 4º O Sistema de Classificação e o Plano de Carreira do Servidor instituído por esta Lei têm por objetivos a estruturação do Quadro de Pessoal, a valorização da função pública, o incentivo ao aperfeiçoamento e ao desenvolvimento profissional do servidor, a melhoria da qualidade e eficiência do serviço público e a continuidade da ação administrativa.

Art. 2º Para os efeitos desta lei adotam-se as definições abaixo, como também aquelas constantes do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais que com estas não diverjam:

I - CARGO - é o conjunto de atribuições e tarefas de responsabilidade do servidor para realização em tempo parcial ou integral, com denominação própria, criado por lei em número certo e remunerado pelos cofres públicos;

II - CARGO DE PROVIMENTO EFETIVO - é o cargo provido através de nomeação decorrente de aprovação em Concurso Público de Provas ou de Provas e Títulos cujo ocupante adquire direito à estabilidade, depois de cumprido o estágio probatório;

III - CARGO DE PROVIMENTO EM COMISSÃO - é o cargo de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, destinado exclusivamente às atribuições de direção, chefia, assessoramento para atender encargos de comando superior da Administração Pública Municipal.

IV - NÍVEL - desdobramento do cargo em agrupamentos tendo como critérios os graus de complexidade, escolaridade, conhecimento, experiência e responsabilidade, que por natureza ou afinidade, sejam exigidos ou esperados para o desempenho das várias funções próprias de cada cargo; os níveis constituem os degraus para a promoção na carreira do servidor e serão designadas pelas letras A a U.

V - REFERÊNCIA - Define os vencimentos e avanços do servidor, nos respectivos níveis, iniciando pela referência 1 até o número 12.

VI - CARREIRA - conjunto de cargos da mesma natureza de trabalho, dispostas hierarquicamente conforme o grau de complexidade ou dificuldade das atribuições e nível de responsabilidade, constituindo a linha natural de ascensão funcional do servidor observada a escolaridade, qualificação profissional e os demais requisitos exigidos;

VII - GRUPO OCUPACIONAL - conjunto de carreiras ou cargos isolados que digam respeito a atividades profissionais correlatas ou afins quanto à natureza dos respectivos trabalhos ou ao ramo de conhecimento aplicados em seu desempenho.

VIII - QUADRO - é o quantitativo dos cargos, considerando-se como quadro permanente os cargos de provimento efetivo.

Art. 3º A definição das atribuições dos cargos, respectivas condições de provimento, a habilitação e o grau de escolaridade e de conhecimento exigidos para o desempenho de atividades do cargo serão objetos de regulamentação própria.

Art. 4º O sistema de classificação de cargos de provimento efetivo é o constante dos Anexos II, integrante desta lei, que define os cargos de cada um dos Grupos Ocupacionais e a sua forma de provimento, a carga horária, o número de vagas e o nível de vencimento, seguido do Anexo IV, que trata da Tabela de Vencimentos.

§ 1º Ficam criados os cargos de provimento efetivo e os respectivos níveis, número de vagas e níveis de vencimentos iniciais constantes dos Anexos II.

§ 2º A referência 1 da Tabela de Vencimentos corresponde ao valor do vencimento inicial dos diferentes níveis de vencimentos.

Art. 5º A sistemática de cargos ora instituída atendendo a natureza, complexidade e dificuldade das atribuições, grau de conhecimento e habilitação profissional exigida, está estruturada nos distintos Grupos Ocupacionais especificados a seguir:

I - DIREÇÃO/CHEFIA/ASSESSORAMENTO - que compreende os cargos que incluem ocupações de responsabilidades executivas e gerenciais, chefia, supervisão, assessoria, direção e controle de recursos materiais, financeiros e humanos. Por exigir tomada de decisões implicam em alto grau de responsabilidade. Os ocupantes dos cargos deste grupo são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Poder Executivo Municipal conforme definido no art 2º, item III, desta lei (cargos em comissão), e no caso de servidores efetivos que venham a ocupar tais funções sua remuneração poderá ser acrescida de FG (função Gratificada) constantes do anexo I;

II - ADMINISTRAÇÃO - que compreende os cargos cujos ocupantes desempenham atribuições de cunho administrativo e burocrático relacionadas principalmente ao controle e registro de atos e fatos, ao atendimento do público e ao suporte das atividades da administração pública. Os cargos deste grupo requerem habilitação técnica e conhecimento teórico ou domínio da teoria pela prática e exigem desempenho intelectual, e são os constantes do Anexo II - Grupo: Administração;

III - OPERACIONAL - que compreende os cargos cujas atribuições são voltadas ao desempenho de atividades fim da administração pública, exceto nas áreas de magistério e saúde, voltadas principalmente à execução de obras e manutenção de serviços públicos de competência do Município. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento preponderantemente prático e

exigem considerável desempenho físico, e são os constantes do Anexo II - Grupo: Operacional;

V - SAÚDE E PROMOÇÃO SOCIAL, que abrange os cargos cujas ocupações são voltadas ao atendimento das necessidades da população relacionadas à Saúde e a Promoção Social. Caracteriza-se pela exigência de conhecimento teórico e prático e conforme o cargo, habilitação profissional específica e exige desempenho intelectual, e são os constantes do Anexo II - Grupo: Saúde e Promoção Social.

Art. 6º Sem prejuízo do desempenho das atividades de cada cargo fica reservado o percentual de 10% (dez por cento) do total das vagas para as pessoas portadoras de deficiência física.

Art. 7º O Executivo Municipal editará o Manual de Ocupações de Cargo, mediante Decreto contendo a descrição das responsabilidades, atribuições e tarefas de cada cargo, as condições para o seu provimento, bem como os requisitos de escolaridade, habilidade e experiência exigida para o exercício, a carga horária semanal e a subordinação hierárquica, com embasamento na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) e critérios da Organização Internacional do Trabalho.

TÍTULO II DO PROVIMENTO INICIAL

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 8º Os cargos criados por esta lei serão preenchidos gradativamente:

I - pelo enquadramento dos atuais ocupantes de cargos de provimento efetivo, através de decreto do Executivo Municipal, nos níveis de remuneração equivalentes à escolaridade, igual à percepção atual ou superior.

II - pela nomeação conseqüente à aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos para os que vierem a ser admitidos para o exercício de cargos de provimento efetivo;

III - transitoriamente pela contratação de servidores por prazo determinado em caráter excepcional, consoante o disposto na Constituição Federal;

IV - Pela livre nomeação dos agentes políticos para ocupar os cargos de provimento em comissão de Secretário Municipal.

§ 1º A nomeação para o exercício de cargo de provimento efetivo, conseqüente à aprovação em concurso público, será efetuada sempre na classe inicial de cada cargo.

§ 2º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo não perderá esta condição quando designado para ocupar cargo de provimento em comissão, sendo-lhe assegurada, a percepção das vantagens relativas ao Adicional por Tempo de Serviço e outras gratificações que lhe haviam sido concedidas, salvo as decorrentes de gratificação de função.

§ 3º O provimento dos cargos em comissão ou de direção chefia e assessoramento far-se-á por nomeação, a critério do Prefeito Municipal.

§ 4º Os cargos de que trata o parágrafo anterior serão preenchidos por, no mínimo, 10% (dez por cento) dos servidores de carreira.

Art. 9º O enquadramento mencionado no inciso I do artigo anterior será efetuado por decreto do Executivo Municipal, obedecidos aos seguintes princípios:

I - serão enquadrados automaticamente em cargos de provimento efetivo todos os servidores ocupantes de tais cargos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao que se der a publicação da presente lei, garantindo uma referência a cada 03(três) anos independentemente de regime e forma de admissão desde que ininterruptos.

II - é expressamente vedada a redução do vencimento básico ou do Adicional por Tempo de Serviço regularmente concedido por motivo do enquadramento.

III - o servidor poderá solicitar revisão do seu enquadramento até 90 (noventa) dias após ato de publicação do Decreto de Enquadramento. A não manifestação do servidor nesse prazo implica na sua adesão ao novo sistema e a concordância com o enquadramento divulgado.

IV - os servidores contratados por tempo determinado em caráter excepcional não serão alcançados pelo enquadramento a que se refere esta lei e permanecerão vinculados ao regime jurídico da C.L.T.

Art. 10 Efetuado o enquadramento a que se referem os artigos 8º e 9º são considerados extintos todos os cargos criados em data anterior a esta lei que estiverem vagos, bem como aqueles cuja denominação sofrerem alterações.

Art. 11 A mencionada extinção dos cargos objetiva adequar o quadro de servidores já existentes ao Plano ora instituído e não amplia nem reduz os direitos adquiridos dos servidores.

CAPÍTULO II DO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 12 Como condição para aquisição da estabilidade o servidor nomeado para o cargo de provimento efetivo, ao entrar em exercício, fica sujeito a estágio probatório, por prazo ininterrupto de 03 (três) anos.

§ 1º No período do estágio probatório serão avaliadas a aptidão e capacidade do servidor, através de uma Comissão Especial, instituída pelo Executivo, para essa finalidade e observados, entre outros, os seguintes fatores:

I - assiduidade;

II - disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade;

V - responsabilidade;

VI - pontualidade;

VII - eficiência.

§ 2º A Comissão Especial submeterá o resultado da avaliação de desempenho do servidor à homologação da autoridade competente em até quatro meses que antecederem ao final do período do estágio probatório, sem prejuízo da continuidade de apuração de fatores enumerados no parágrafo anterior.

§ 3º Compete aos Chefes de Serviço fazer as anotações em folha de serviço, livro ponto ou ficha de avaliação, dos fatos que

revelem infringência aos requisitos do estágio probatório, as quais serão encaminhadas à Comissão referida no parágrafo anterior.

§ 4º Do parecer da Comissão concluindo contrariamente à permanência, será dada vista ao estagiário pelo prazo de 5 (cinco) dias.

§ 5º Durante o estágio probatório o servidor não aprovado será exonerado, ou se estável, reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, observado as disposições legais.

§ 6º No caso de acumulação legal o estágio probatório deverá ser cumprido em relação a cada cargo para o qual o servidor tenha sido nomeado.

§ 7º Transcorrido o prazo de avaliação do servidor em estágio probatório e em não havendo a exoneração, fica automaticamente adquirida à estabilidade do servidor.

CAPÍTULO DA ESTABILIDADE

Art. 13 São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de Concurso Público.

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo:

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado;

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa;

III - por insuficiência de desempenho, mediante procedimento de avaliação periódica de desempenho, na forma da lei específica, assegurada ampla defesa;

IV - excesso de despesa com pessoal, nos termos do art. 169 da Constituição Federal e Lei Complementar nº 101/2000.

§ 2º A condição básica, obrigatória, para a aquisição da estabilidade é a Avaliação Especial de Desempenho por Comissão instituída para essa finalidade.

§ 3º A estabilidade a que refere o parágrafo anterior deverá obrigatoriamente ser confirmada por ato do Chefe do Executivo Municipal, observados os termos da Emenda Constitucional 19/98.

TÍTULO II DO SISTEMA DE REMUNERAÇÃO E DO PLANO DE CARREIRA

CAPÍTULO I DO VENCIMENTO E DA REMUNERAÇÃO

Art. 14 Considera-se vencimento a contrapartida em espécie regularmente paga pelo Poder Público Municipal, com periodicidade mensal, pela efetiva execução dos serviços e atribuições do cargo.

§ 1º É vedado proceder a descontos em percentagem superior a 50% (cinquenta por cento) do total da remuneração do

servidor, exceto quanto a adiantamento.

§ 2º O desconto por faltas no serviço não será incluído no limite estipulado no parágrafo anterior.

Art. 15 Vencimento básico do ocupante de cargo de provimento efetivo é o valor correspondente à referência em que está enquadrado o servidor dentro do nível fixado por lei para o seu cargo ou classe.

Art. 16 Os ocupantes de cargo de provimento efetivo de todos os grupos ocupacionais terão para a respectiva classe um vencimento básico considerado inicial referência 1(um) e mais 11 (onze) referências, sendo a referência 12, a maior da classe.

Parágrafo Único. A diferença de uma referência para a seguinte corresponde a 5% (cinco por cento) do vencimento anterior.

Art. 17 Os vencimentos fixados, do básico até o máximo em cada nível, proporcionam ao servidor ao longo do tempo, a oportunidade de perceber aumento real de vencimentos e constituem a carreira do servidor.

Art. 18 Os cargos de atribuições iguais ou assemelhadas, cujo desempenho implique em idênticos graus de conhecimento, responsabilidade e volume de trabalho, terão isonomia de vencimentos.

Parágrafo Único. A isonomia de vencimentos diz respeito a cargos assemelhados e não a atribuições ou tarefas assemelhadas.

Art. 19 Remuneração é o total percebido mensalmente pelo servidor como contrapartida pelos serviços prestados, incluindo o vencimento básico, acrescido das vantagens previstas em lei que lhe tenham sido legalmente atribuídas.

CAPÍTULO II DO PLANO DE CARREIRA

Art. 20 Considera-se Plano de Carreira a oportunidade proporcionada ao servidor efetivo para o avanço de uma para outra referência dentro do mesmo nível e a passagem de uma para outra classe do mesmo cargo, dentro das condições previstas nesta Lei:

I - Avanço horizontal é a Progressão Funcional - que consiste na passagem de uma referência para outra dentro do mesmo nível.

II - Avanço vertical é a Promoção - que consiste na passagem do titular do cargo de um nível para outro imediatamente superior, na mesma classe.

Parágrafo Único. O Avanço horizontal somente será concedido após Avaliação de Desempenho, exceto aquele ocorrido no enquadramento geral desta lei, onde fica resguardado o direito adquirido do servidor.

Art. 21 Não será concedida progressão funcional e/ou promoção (avanço horizontal) ao servidor:

I - em estágio probatório;

II - aposentado;

III - em disponibilidade;

IV - em licença para tratar de interesses particulares;

V - que tenha sofrido punição disciplinar, em processo administrativo com ampla defesa;

VI - que tenha faltado ao serviço por 10 (dez) dias alternados ou 05 (cinco) consecutivos injustificadamente.

Parágrafo Único. Não serão prejudicados os direitos à progressão funcional e promoção do servidor ocupante de cargo de provimento efetivo designado para o exercício de cargo em comissão.

Art. 22 São nulas a progressão funcional ou promoção concedida em desacordo com o disposto neste capítulo.

Seção I

Da Avaliação de Desempenho

Art. 23 A avaliação de desempenho é o processo que tem por propósito aferir objetivamente o resultado do trabalho efetivo dos servidores, fornecendo subsídios para o planejamento de Recursos Humanos da administração municipal.

Art. 24 O servidor terá direito à avaliação de desempenho para progressão funcional a cada período de 01 (um) ano, contados da data de enquadramento em determinada referência, exceto aquele que estiver em estágio probatório, garantindo-se a progressão funcional inicial a cada 03 (três) anos.

Parágrafo Único. Perde o direito a avaliação de desempenho o servidor que durante o período de três anos do interstício:

I - receber formalmente 3 (três) advertências ou 1 (uma) suspensão do serviço;

II - faltar ao serviço, sem motivo justificado em dias consecutivos ou alternado, em número igual ou superior a 20 (vinte) dias úteis;

III - for julgado culpado em processo administrativo, com decisão transitada em julgado.

Art. 25 O boletim de Avaliação de Desempenho, além de outros critérios a serem definidos em regulamentação própria, apontará:

I - assiduidade e disciplina;

II - pontualidade e responsabilidade;

III - cooperação e iniciativa;

IV - conhecimento do trabalho e eficácia;

V - zelo no trato dos bens materiais.

VI - apresentação de idéias e sugestões;

VII - participação em cursos e treinamentos ofertados pela administração;

VIII - frequência e conclusão de escolaridade;

IX - punições;

X - dedicação ao serviço;

XI - urbanidade no trato com os colegas;

XII - produtividade.

Art. 26 A aferição do desempenho dos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo será efetuada pela chefia imediata de acordo com instruções da Comissão de Avaliação de Desempenho ou do órgão de pessoal consoante critérios a serem estabelecidos em regulamentação própria.

Parágrafo Único. A Avaliação de Desempenho será realizada de acordo com as normas definidas em Regulamento próprio, aprovado por Decreto do Executivo depois de cumprido o estágio probatório.

Art. 27 A progressão funcional e a promoção levarão em conta, conjuntamente, os critérios de merecimento e Antigüidade no cargo ou referência e estão condicionadas, respectivamente aos resultados da Avaliação de Desempenho e de Capacitação.

Parágrafo Único. O peso do critério de antigüidade na avaliação de desempenho para a progressão funcional e promoção não poderá exceder a 50% (cinquenta por cento) da pontuação final.

Seção I

Da Progressão Funcional

Art. 28 A progressão funcional levará em conta os critérios de merecimento e antigüidade na classe ou referência e estão condicionadas, respectivamente ao resultado da Avaliação de Desempenho que incluirá fatores comportamentais e operacionais.

Art. 29 O servidor cujo desempenho tenha sido avaliado:

I - na média ou acima da média, progredirá uma referência dentro do mesmo nível até alcançar a referência máxima do nível;

II - abaixo da média permanecerá na mesma referência e em caso de reincidência de preterição submeter-se-á a treinamento e/ou testes psicológicos, ficando à disposição do órgão de pessoal para readaptação ou transferência.

Art. 30 Após a Avaliação de Desempenho o órgão de pessoal enviará a Chefia imediata o resultado sendo que este deverá ser levado obrigatoriamente ao conhecimento do servidor avaliado.

Art. 31 No caso de avaliação abaixo da média será dado conhecimento ao servidor dos motivos cabendo ao mesmo o direito da interposição de recurso em âmbito administrativo, no prazo de 15 (quinze) dias, contados da data da ciência da decisão.

Seção II

Da Promoção

Art. 32 A promoção consiste na progressão vertical do servidor no quadro próprio, pela passagem de um para outro nível, segundo o estabelecido nos Anexo II - Grupos I: Administração, Grupo II: Operacional, Grupo III: Saúde e Promoção Social, mantida a referência já alcançada pelo servidor, por tempo de serviço ou merecimento.

Art. 33 A promoção horizontal fica condicionada ao cumprimento de interstício mínimo de 03(três) anos de efetivo exercício no nível.

Art. 34 ~~A promoção será sempre concedida a partir do primeiro mês do semestre seguinte àquele em que se preencheram os requisitos.~~

Art. 34 A promoção avanço vertical ocorrerá a qualquer tempo, mediante requerimento e apresentação de Certificado ou Diploma devidamente instruído com histórico escolar, vigorando automaticamente no mês subsequente ao do requerimento. (Redação dada pela Lei nº 1604/2011)

Art. 35 Na promoção o servidor será enquadrado no nível para o qual foi promovido e na referência adquirida no nível anteriormente ocupado.

Seção IV Das Vantagens

Art. 36 Além do vencimento básico poderão ser atribuídas ao servidor as vantagens previstas na legislação municipal vigente desde que o mesmo cumpra os requisitos legalmente exigidos.

Art. 37 Além de outras vantagens previstas na legislação específica, poderão ser concedidas aos servidores, as seguintes:

I - Gratificações:

- a) Gratificação de Natal;
- b) Gratificação de função (FG).
- c) Gratificação de Incentivo ao PSF(GIPSF)

II - Adicionais:

- a) por tempo de serviço;
- b) adicional noturno;
- c) adicional de insalubridade;
- d) adicional de periculosidade;
- e) por serviço extraordinário;
- f) de férias.

III - Auxílios:

- a) salário família.
- b) ~~Auxílio Especial a Plantonistas do Serviço de Saúde – AEP (Redação acrescida pela Lei nº 1268/2009) (Revogado pela Lei nº 2158/2018)~~
c) auxílio alimentação, nos termos de legislação própria. (Redação acrescida pela Lei nº 2158/2018)

IV - Indenizações:

- a) diárias;
- b) indenização por serviços específicos e complementares; (Redação acrescida pela Lei nº 2158/2018)
- c) indenização por regime extraordinário de trabalho ou em escala de plantão. (Redação acrescida pela Lei nº 2158/2018)

V - Bônus de Produtividade e Polivalência - BPP na forma que a Lei Municipal dispuser. (Redação acrescida pela Lei nº **1268/2009**)

Subseção I
Das Gratificações

Art. 38 A Gratificação de Natal ou décimo terceiro salário será pago em duas parcelas e corresponde a um doze avos da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício do respectivo ano, ou um doze avos da média da remuneração recebida anual, tomando-se por base sempre a de maior valor.

Art. 39 A Gratificação de Função (FG) poderá ser atribuída somente o servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, que será designado para funções de chefia, assessoramento, supervisão, orientação, direção ou outras atividades especiais, em percentual definido no Anexo I desta Lei.

~~**Art. 40** A gratificação de incentivo aos PSF (GIPSF), será paga mensalmente até 20% (vinte por cento) dos vencimentos básicos, aos auxiliares de enfermagem que atuarem nas equipes do Programa Saúde da Família - PSF.~~

~~**Art. 40** A gratificação de Incentivo ao PSF - GIPSF, poderá ser paga mensalmente no percentual de até 20% (vinte por cento) dos vencimentos básicos, aos Enfermeiros, Técnicos de Enfermagem e Auxiliares de Enfermagem que atuarem nas equipes do Programa Saúde da Família - PSF. (Redação dada pela Lei nº **1539/2011**)~~

Art. 40 A Gratificação de Incentivo ao PSF - GIPSF, poderá ser paga mensalmente no percentual de até 20% (vinte por cento) dos vencimentos básicos, aos enfermeiros, técnicos de enfermagem, auxiliares de enfermagem, odontólogos, médicos, auxiliares de consultório dentário e agentes de saúde, que atuarem nas equipes do Programa Saúde da Família - PSF. (Redação dada pela Lei nº **1743/2013**)

§ 1º O incentivo de que trata o "caput" deste artigo, não será cumulativo nem incorporado ao salário.

§ 2º A Secretaria Municipal de Saúde implicará um sistema de avaliação permanente do trabalho das equipes do PSF, em especial dos profissionais a que se refere o artigo 1º, cujo resultado poderá acarretar a suspensão do pagamento da referida gratificação ou a sua redução.

§ 3º No sistema de avaliação, um dos critérios será, a redução do índice municipal de mortalidade infantil, ou a manutenção em patamares baixos e aceitáveis e o cumprimento da maioria das metas da PPI (Programa de Pactuação Integrada).

Subseção II
Dos Adicionais

Art. 41 Por anuênio de efetivo exercício, no serviço público municipal, será concedido um adicional por tempo de serviço correspondente a 1% (um por cento) do vencimento básico do servidor, até o limite de 35% (trinta e cinco por cento).

§ 1º O adicional é devido a partir do primeiro dia do mês subsequente aquele em que o tempo de serviço for completado, computado o tempo de serviço prestado no município, independente do regime de admissão.

§ 2º Aos servidores públicos que na data da concessão deste adicional, tiverem na expectativa da obtenção de quinquênio, o

saldo de tempo de serviço será convertido em anuênio.

Art. 42 O adicional noturno será remunerado com acréscimo de 20% (vinte por cento) em relação à hora normal de trabalho.

Art. 43 O adicional de insalubridade é devido aos servidores, conforme laudo técnico, no percentual de 10 (dez) a 40% (quarenta por cento), do salário mínimo, conforme a legislação federal.

Art. 44 O adicional de periculosidade é devido aos servidores, conforme laudo técnico, no percentual de 30% (trinta por cento), sobre o vencimento base, conforme legislação federal.

Art. 45 O adicional por serviço extraordinário será remunerado com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal de trabalho.

§ 1º Aos sábados, domingos e feriados os serviços extraordinários, serão remunerados com acréscimos de 100%(cem por cento) em relação à hora normal de trabalho.

§ 2º A base de cálculo para adicional definido no caput deste artigo é o equivalente a 200 horas mensais.

~~**Art. 46** O adicional de férias, correspondente a 1/3 da remuneração, e será pago anteriormente ao início das férias.~~

Art. 46 O adicional de férias, correspondente a 1/3 da remuneração, será pago no mês de admissão do servidor, e será calculado sobre o último vencimento básico e o último anuênio, mais a média das demais vantagens dos últimos 12 (doze) meses. (Redação dada pela Lei nº 1608/2011)

Subseção III

Dos Auxílios

~~**Art. 47** Os auxílios serão concedidos nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rebouças.~~

Art. 47 Os Auxílios serão concedidos nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rebouças ou na forma que a Lei Municipal dispuser.

§ 1º - Aos servidores municipais ocupantes do cargo de motorista plantonista da saúde municipal, fica autorizada a concessão de um Auxílio Especial a Plantonistas do Serviço de Saúde - AEP, com valor mensal variando de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) a R\$ 600,00 (seiscentos reais) de acordo a dimensão do plantão e viagens de cada motorista, aos quais ficará vedada a concessão de adiantamentos para viagem.

§ 2º - O pagamento do auxílio a que se refere o parágrafo I será efetuado diretamente na folha de pagamento do servidor e perdurará pelo período que o mesmo estiver na atribuição de plantonista.
(Redação dada pela Lei nº 1268/2009)

Subseção I

Das Indenizações

~~**Art. 48** Serão devidas diárias ao servidor que se afastar da sede do Município, em caráter eventual, correspondendo às despesas de locomoção, alimentação e estadia nos termos do regulamento próprio a ser editado pelo Executivo Municipal.~~

Art. 48 Serão devidas diárias ao servidor que se afastar da sede do Município, em caráter eventual, ou habitual nos casos em que o beneficiário exerça a função de motorista lotado na Secretaria Municipal de Saúde e realize o transporte de pacientes a outros municípios.

Parágrafo único. O valor e a forma de pagamento da indenização descrita no caput serão regulamentados através de decreto a ser editado pelo Poder Executivo. (Redação dada pela Lei nº 2158/2018)

Art. 48-A A indenização descrita na alínea "b", do inciso IV, do artigo 37 da presente lei se destina ao pagamento do servidor que de forma temporária ou permanente realize serviços necessários à condução dos trabalhos administrativos compatíveis com o cargo que exerce, mas que extrapolem a sua atribuição legal, seja intra ou extra jornada.

Parágrafo único. A indenização de que trata o caput poderá ser efetuada em razão da realização dos seguintes trabalhos, entre outros:

I - alimentação de sistemas destinados ao controle externo pelo Tribunal de Contas do Estado e de outros sistemas de dados similares;

II - elaboração e/ou acompanhamento de processo destinado à recuperação de créditos tributários e de outros estudos relevantes. (Redação acrescida pela Lei nº 2158/2018)

Art. 48-B A indenização descrita na alínea "c", do inciso IV, do artigo 37 da presente lei se destina ao pagamento de plantões realizados por profissionais da Secretaria Municipal de Saúde em horários fora da jornada regular de trabalho, bem como de outros plantões em setores que exijam tal regime de trabalho, sendo o pagamento pela disponibilidade do servidor, não importando serem tais plantões a distância ou presenciais.

Parágrafo único. Os valores e a forma de pagamento serão definidos por meio de decreto editado pelo Poder Executivo. (Redação acrescida pela Lei nº 2158/2018)

Art. 48-C As indenizações descritas nesta subseção não integrarão a remuneração do servidor para nenhum efeito. (Redação acrescida pela Lei nº 2158/2018)

TÍTULO III DO TREINAMENTO DOS SERVIDORES

Art. 49 Fica instituído o treinamento permanente aos servidores, tendo em vista os objetivos:

I - de capacitar o servidor para obter o desempenho exigido pela Administração Pública;

II - de criar condições para o aperfeiçoamento do servidor estimulando o seu rendimento.

Art. 50 O treinamento será:

I - de integração com o objetivo de integrar o servidor no ambiente de trabalho, através de técnicas de relações interpessoais no trabalho;

II - de formação com a finalidade de manter o servidor atualizado, dotando-o de novas técnicas e maiores conhecimentos com vistas a sua evolução funcional.

Parágrafo Único. O treinamento terá caráter objetivo e prático e seu conteúdo programático baseado em levantamento das necessidades.

Art. 51 O Departamento de Recursos Humanos, em colaboração com os demais órgãos do Poder Executivo, elaborará e coordenará os programas de treinamento, definindo o número de servidores de cada departamento que poderão participar.

Art. 52 Será concedida licença remunerada ao servidor que se ausentar para os programas de treinamento, desde que haja interesse da Administração Pública e seja devidamente autorizado por ato do Chefe do Executivo.

TÍTULO IV DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 53 O Poder Executivo Municipal diante da necessidade temporária e de excepcional interesse público poderá efetivar a contratação por tempo determinado, nos termos da Constituição Federal, com o objetivo de atender necessidades momentâneas e urgentes da comunidade e não sobrecarregar o quadro normal de servidores.

Parágrafo Único. A contratação de pessoal por tempo determinado dar-se-á nos termos da Lei pertinente a matéria.

TÍTULO V DA LICENÇA ESPECIAL

Art. 54 ~~Após cada quinquênio de efetivo exercício, ao funcionário que a requerer, conceder-se-á licença especial de 3(três) meses com todos os direitos e vantagens do seu cargo efetivo.~~

Art. 54 Após cada quinquênio de efetivo exercício, poderá ser concedida de "ofício" ou a requerimento do servidor, licença especial de 03 (três) meses com todos os direitos e vantagens do seu cargo efetivo. (Redação dada pela Lei nº 1361/2009)

§ 1º Não se concederá licença especial se houver o funcionário em cada quinquênio:

I - sofrido pena de suspensão;

II - faltado ao serviço injustificadamente;

III - gozado licença:

~~a) para tratamento de saúde por prazo superior a 3 (três) meses ou 90(noventa) dias consecutivos ou não; (Revogada pela Lei nº 2263/2019)~~

~~b) por motivo de doença em pessoa da família, por mais de 3(três) meses ou 90(noventa) dias; (Revogada pela Lei nº 2263/2019)~~

c) para o trato de interesses particulares.

§ 2º Para os efeitos deste artigo será computado somente o tempo de serviço efetivamente prestado ao município sobre a égide do regime estatutário.

§ 3º A licença especial poderá ser concedida desde que não prejudique o andamento do serviço público, observado em qualquer hipótese o limite de 01(um) funcionário licenciado para cada 10(dez) em atividade.

§ 4º Poderá ser pago a título de indenização no percentual de 50% (cinquenta por cento) da remuneração correspondente aos 03 (três) meses da licença, a pedido do servidor, e conforme a disponibilidade financeira do município.

~~§ 5º Caso o servidor não tenha gozado ou recebido por indenização o período de licença a que tinha direito até sua aposentadoria, deverá ser indenizado em 100% (cem por cento), sendo proporcional ao referido período.~~

§ 5º Caso o servidor não tenha gozado ou recebido por indenização o período de licença a que tinha por direito até sua aposentadoria ou exoneração, o valor será indenizado integralmente, podendo ser de uma só vez ou de forma parcelada em até 12 (doze) pagamentos mensais, iguais e consecutivos, garantida em qualquer hipótese a quitação do valor devido no prazo de um ano, a contar da data de desligamento. (Redação dada pela Lei nº 1361/2009)

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 55 Fica mantido o cargo de monitor de creche, até sua extinção.

§ 1º O cargo de monitor de creche se extinguirá na medida em que não houver mais servidores nele incluído.

TÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 56 São integrantes desta lei os Anexos I, II, III e IV, que tratam dos cargos de provimento em efetivo, criados por esta lei, o número de vagas, a carga horária semanal e as tabelas de vencimentos.

Art. 56-A A carga horária estabelecida em lei deverá ser cumprida em sua totalidade no local efetivo de trabalho, não sendo computado o período de deslocamento para fins de controle da jornada de trabalho.

Parágrafo único. O período de deslocamento não será computado como hora extraordinária, nem dará direito à percepção de recebimento de hora extra. (Redação acrescida pela Lei nº 2205/2018)

Art. 57 Poderá ser permitida a redução ou ampliação da carga horária, nos termos do artigo 169 da Constituição Federal e artigo 23 da Lei Complementar 101/2000.

Art. 58 Será procedida revisão dos proventos e pensões já concedidas conforme o disposto no § 8º do artigo 40 da Constituição Federal.

~~**Art. 59** Fica autorizado o Executivo Municipal a proceder, no mês de maio, através de decreto, revisão nos valores dos vencimentos e vantagens constantes dos Anexos I e IV, condicionados à existência dos respectivos recursos orçamentários e financeiros e respeitados os limites estabelecidos pela legislação vigente para as despesas com pessoal do poder público, nos termos do artigo 37, inciso X, da Constituição Federal e a Lei de Responsabilidade Fiscal.~~

Art. 59. Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a conceder, mediante Decreto, aos Servidores Públicos Municipais, no mês de janeiro, a revisão geral anual dos vencimentos e vantagens constantes nos Anexos I ao IV. (Redação dada pela Lei nº 2401/2021)

Parágrafo Único. Os reajustes de que tratam o "caput" deste artigo visam repor a defasagem do poder aquisitivo de acordo com o índice de inflação oficial do período, asseguradas ao servidor as percepções de pelo menos o salário básico fixado no Anexo I e IV desta Lei, pela execução da carga horária prevista legalmente.

Art. 60 Esta lei entra em vigor na data de sua publicação revogada as disposições em contrário, em especial os artigos 109 a 144 e 148 da lei municipal nº 549/93, os artigos nº 1º a 53 da lei municipal nº 617/95, e as leis municipais nº 645/96, 667/97, 865/2001,

889/2001, 900/2001, 914/2002, 967/2003, 974/2003, 976/2003, 994/2003, 1.003/2003, 1.008/2004, 1.016/2004, 1.096/2006, 1.152/2007.

GABINETE DO PREFEITO MUNICIPAL DE REBOUÇAS, em 26 de Março de 2008.

ANTONIO DE OLIVEIRA PADILHA
PREFEITO MUNICIPAL

ANEXO I

FUNÇÕES GRATIFICADAS

SÍMBOLO	PERCENTAGEM (%)
F-1	50
F-2	40
F-3	30
F-4	20
F-5	10

ANEXO I
FUNÇÕES GRATIFICADAS

SÍMBOLO	PERCENTAGEM (%)
F-1	20
F-2	40
F-3	60
F-4	80
F-5	100
F-6	120
F-7	140

(Redação dada pela Lei nº 2160/2018)

ANEXO II
CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

PARTE INTEGRANTE DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO

I - Grupo Ocupacional: Administração

Vagas	Código	Carga Horária Semanal	Denominação do Cargo	Requisitos	Padrão de Vencimentos	
01	AD	20	Advogado	Graduação em Direito e OAB	M	(Cargo criado pela Lei
19	AA	40	Assistente Administrativo I	Ensino Médio	J	(02 Cargo criado pela
16			Assistente Administrativo II	Ensino Médio + Gestão Pública	K	(01 Cargo criado pela
15			Assistente Administrativo III	Curso Superior	L	
			Assistente Administrativo IV	Pós Graduação	M	
15	AD	40	Auxiliar Administrativo	Certificado de conclusão de curso de ensino médio, fornecido por instituição educacional, reconhecida pelo Ministério da Educação	G	(Cargo criado pela Lei
05	CT	40	Contador	Graduação em Ciências Contábeis e registro no Conselho Regional de Contabilidade (CRC)	Curso Superior - P Pós Grad.-Q	(02 cargos criados pela (01 cargo criado pela (01 Cargo criado pela Redação acrescida pela
03						
02						
01						
02	EC	20	Engenheiro Civil	Graduação em Eng. Civil e CREA	Graduação: Q e	(01 cargo criado pela Cargo criado pela Lei
01						
01	EE	20	Engenheiro Florestal	Graduação em Eng. Flor. e CREA	I	(Cargo criado pela Lei
01	EA	20	Engenheiro Ambiental	Graduação em Eng. Amb. e CREA	I	(Cargo criado pela Lei
02	FG	40	Fiscal Tributário I	Ensino Médio	K	(Cargo extinto pela Lei
			Fiscal Tributário II	Ensino Médio + Gestão Pública	L	(Cargo extinto pela Lei
			Fiscal Tributário III	Curso Superior	M	(Cargo extinto pela Lei
			Fiscal Tributário IV	Pós Graduação	N	(Cargo extinto pela Lei
01	OA	40	Oficial Administrativo I	Curso Superior	M	(Cargo extinto pela Lei
			Oficial Administrativo II	Pós Graduação	N	(Cargo extinto pela Lei
02	RR	40	Recepcionista	Ensino Fundamental Completo	A	(01 cargo criado pela Cargo criado pela Lei
01						
08	TR	40	Secretário Escolar I	Ensino Médio	H	(03 cargos criados pela
05			Secretário Escolar II	Ensino Superior	I	
			Secretário Escolar III	Pós- Graduação	J	(Redação dada pela Lei
05	TR	40	Secretário Escolar	Ensino Médio	A	(Redação acrescida pela
01	TC	40	Técnico em Contabilidade I	Ensino Médio Específico	O	
			Técnico em Contabilidade II	Curso Superior	P	
			Técnico em Contabilidade III	Pós Graduação	Q	
02	TI	40	Técnico em Informática	Certificado de conclusão de curso Técnico em Informática, reconhecido pelo Ministério da Educação ou Diploma, devidamente registrado, de curso de graduação na área de informática fornecidos por instituição de ensino superior, reconhecido pelo Ministério da Educação	L	(01 cargo criado pela Cargo criado pela Lei
01						
01	TT	40	Técnico Tributário I	Ensino Médio	L	(Cargo extinto pela Lei
			Técnico Tributário II	Curso Superior	M	(Cargo extinto pela Lei
			Técnico Tributário III	Pós Graduação	N	(Cargo extinto pela Lei
01	AC	40	Auditor de Controle Interno	Graduação em Curso Superior em Direito ou Contabilidade ou Economia e registro no respectivo órgão de classe se existente	Q	(Redação acrescida pela
01	AF	40	Auditor Fiscal	Graduação em Curso Superior em Direito ou Contabilidade ou Economia e registro no respectivo órgão de classe se existente	Q	

				tente		(Redação acrescida pe
--	--	--	--	-------	--	-----------------------

II - Grupo Ocupacional: Operacional

Vagas	Código	Carga Horária Semanal	Denominação do Cargo	Requisitos	Padrão de Vencimentos	
04	ASB I	40	Agente de Segurança de Bens Municipais I	Ensino Fundamental Completo	H	(Cargo criado pela Lei
06	ASB II	40	Agente de Segurança de Bens Municipais II	Ensino Fundamental Completo e CNH categoria "D"	K	(Cargo criado pela Lei
05	AT	40	Artífice de Obras	Ensino Fundamental Incompleto	C	
105	AO	40	Assistente Operacional	Ensino Fundamental Incompleto	B	(14 Cargos criados p
01	ES	40	Encarregado de Serviços	Ensino Fundamental Incompleto	D	(Cargo extinto pela Lei
01	EL	40	Eletricista	Ensino Fundamental Completo	J	(Cargo criado pela Lei
03	ME	40	Mecânico	Ensino Fundamental	H	
02	MV	20	Médico Veterinário I	Curso Superior Específico	I	(01 Cargo criado pela
			Médico Veterinário II	Pós Graduação	J	
40	MO	40	Motorista	Carteira de Habilitação E D	F	(21 Cargos criados pe
12	OM	40	Operador de Máquinas	Carteira de Habilitação E D	I	(03 Cargos criados pe
01	TA	40	Técnico Agrícola I	Ensino Médio Específico	D	(01 Cargo criado pela
			Técnico Agrícola II	Curso Superior	E	
			Técnico Agrícola III	Pós Graduação	F	
03	VN	40	Vigia Noturno	Ensino Fundamental Incompleto	A	(Redação acrescida pe
03	VGN	40	Vigia Noturno	Ensino Fundamental Incompleto	B	(02 cargos criados pe
01	VGN	40	Vigia Noturno	Ensino Fundamental Incompleto	B	(Cargo criado pela Lei

III - Grupo Ocupacional: Saúde e Promoção Social

Vagas	Código	Carga Horária Semanal	Denominação do Cargo	Requisitos	Padrão de Vencimentos	
02	AS	40	Agente de Saúde I	Ensino Médio	D	
			Agente de Saúde II	Ensino médio + Téc. Enfermag.	E	
05	AS	40	Assistente Social I	Curso Superior Específico	Q	(01 vaga criada pela
04						(01 vaga criada pela
03						(02 cargos criados p
01			Assistente Social II	Pós Graduação	R	
14	AE	40	Auxiliar de Enfermagem I	Ensino Médio + Aux. Enfermag	E	
			Auxiliar de Enfermagem II	Ensino Médio + Téc. Enfermag	F	
			Auxiliar de Enfermagem III	Curso Superior	G	
			Auxiliar de Enfermagem IV	Pós Graduação	H	
05	CD	20	Cirurgiã(o) Dentista I	Curso Superior Específico	M	
			Cirurgiã(o) Dentista II	Pós Graduação	N	
05	CD	40	Cirurgiã(o) Dentista I	Curso Superior Específico	T	
			Cirurgiã(o) Dentista II	Pós Graduação	U	(Redação dada pela Lei
01	EF	40	Enfermeiro(a) I	Curso Superior Específico	Q	
			Enfermeiro(a) II	Pós Graduação	R	
03	FF	40	Farmacêutico	Graduação em Farmácia e CRF	M	(02 vagas criadas pela
01						(Cargo criado pela Lei
02	FS	20	Fisioterapeuta I	Curso Superior Específico	K	
			Fisioterapeuta I	Pós Graduação	L	
02	FS	20	Fisioterapeuta I	Curso Superior Específico	K	(Redação dada pela Lei
			Fisioterapeuta I	Pós Graduação	L	
01	FS	40	Fisioterapeuta II	Curso Superior Específico	R	(CARGO criado pela Lei
			Fisioterapeuta II	Pós Graduação	S	
02	FO	20	Fonoaudiólogo	Graduação em Fonoaud. e CRFa	H	(Cargo criado pela Lei
03	ME	20	Médico (a) I	Curso Superior Específico	T	
			Médico (a) II	Pós Graduação	U	
04	MS	40	Monitora Casa Lar - Mãe Social	Ensino Fundamental Incompleto	A	(Cargo criado pela Lei
03	NU	40	Nutricionista	Graduação em Nutrição e CRN	K	(01 vaga criada pela L
02						(01 vaga criada pela L
01						(Cargo criado pela Lei
04	OS	30	Psicólogo(a) I	Curso Superior Específico	O	(01 vaga criada pela
03						(02 cargos criados p
01			Psicólogo(a) II	Pós Graduação	P	

ANEXO III

QUADRO DEMONSTRATIVO DO AGRUPAMENTO DE CARGOS:

Parte Integrante do Plano de Cargos e Remuneração

SITUAÇÃO ATUAL	SITUAÇÃO NOVA
Agente Administrativo	Assistente Administrativo I a IV
Artífice I a III	Artífice de Obras
Auxiliar Administrativo I a III	Assistente Administrativo I a IV
Auxiliar de Enfermagem	Auxiliar de Enfermagem I a IV
Auxiliar de Serviços Gerais I a III	Assistente Operacional
Fiscal de Tributos	Fiscal Tributário I a IV
Mecânico I	Mecânico
Odontólogo	Cirurgiã (o) Dentista I a II
Oficial de Serviços	Encarregado de Serviços
Técnico contábil I a III	Técnico em contabilidade I a III
Técnico de Tributos	Técnico Tributário I a III

ANEXO IV

PARTE INTEGRANTE DO PLANO DE CARGOS E REMUNERAÇÃO

Tabela de Vencimentos (Padrão e Referência)

Servidores Efetivos

Refer. Padrão	1	2	3	4	5	6	7
A	460,00	483,00	507,15	532,51	559,13	587,09	616,44
B	506,00	531,30	557,87	585,76	615,05	645,80	678,09
C	556,60	584,43	613,65	644,33	676,55	710,38	745,90
D	612,26	642,87	675,02	708,77	744,21	781,42	820,49
E	673,19	707,16	742,52	779,64	818,63	859,56	902,54
F	740,83	777,88	816,77	857,61	900,49	945,51	992,79
G	814,92	855,66	898,45	943,37	990,54	1.040,06	1.092,07
H	896,41	941,23	988,29	1.037,71	1.089,59	1.144,07	1.201,27
I	986,05	1.035,35	1.087,12	1.141,48	1.198,55	1.258,48	1.321,40
J	1.084,66	1.138,89	1.195,83	1.255,62	1.318,41	1.318,41	1.384,33
K	1.193,12	1.252,78	1.315,42	1.381,19	1.450,25	1.522,76	1.598,90
L	1.312,43	1.378,06	1.446,96	1.519,31	1.595,27	1.675,03	1.758,79
M	1.443,68	1.515,86	1.591,65	1.671,24	1.754,80	1.842,54	1.934,67
N	1.588,04	1.667,45	1.750,82	1.838,36	1.930,28	2.026,79	2.128,13
O	1.746,85	1.834,19	1.925,90	2.022,20	2.123,31	2.229,47	2.340,95
P	1.921,53	2.017,61	2.118,49	2.224,42	2.335,64	2.452,42	2.575,04
Q	2.113,69	2.219,37	2.330,34	2.446,86	2.569,20	2.697,66	2.832,54
R	2.325,06	2.441,31	2.563,37	2.691,54	2.826,12	2.967,43	3.115,80
S	2.557,56	2.685,44	2.819,71	2.960,70	3.108,73	3.264,17	3.427,38
T	3.900,00	4.095,00	4.514,74	4.514,74	4.740,47	4.977,50	5.226,37
U	4.290,00	4.504,50	4.729,73	4.966,21	5.214,52	5.475,25	5.749,01

Nota: Este texto não substitui o original publicado no Diário Oficial.

Data de Inserção no Sistema LeisMunicipais: 07/09/2022