

**AUTÓGRAFO DE PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº ....12...,  
DE 23 DE JUNHO DE 2022**

*Dispõe sobre o plano de carreira, de empregos e de remuneração dos servidores públicos municipais do Poder Executivo do Município de Pedra Bela, e dá outras providências.*

Álvaro Jesiel de Lima, Prefeito Municipal de Pedra Bela, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais, FAZ SABER que a Câmara Municipal de Pedra Bela, em sessão realizada no dia 02 de agosto de 2022 aprovou e ele SANCIONA E PROMULGA a presente Lei Complementar:

**Capítulo I  
Disposições Preliminares**

**Seção I  
Das Definições**

**Art. 1º** A presente Lei disciplina os empregos, a remuneração e o plano de carreira dos servidores públicos municipais do Poder Executivo do Município de Pedra Bela, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.), e dá outras providências necessárias à sua execução, com os seguintes objetivos:

- I.** Estimular o aperfeiçoamento profissional, valorizando o servidor municipal, como instrumento de melhoria qualitativa e quantitativa dos serviços executados pela Administração Municipal;
- II.** Assegurar aos servidores municipais remuneração condizente com a natureza e complexidade do trabalho e qualificação para o seu exercício;
- III.** Assegurar a continuidade da ação administrativa e a eficiência do serviço público.

**Art. 2º** Para os efeitos desta Lei, considera-se:

- I. Empregado ou Servidor:** é a pessoa legalmente investida em emprego público do Município, contratada sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para emprego de provimento permanente ou investida em cargo em comissão, contratado sob regime jurídico administrativo;
- II. Plano de Carreira:** conjunto de normas que disciplinam o ingresso e instituem oportunidades e estímulos ao desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, contribuindo com a qualidade dos serviços e constituindo-se em instrumento de gestão da política de pessoas;
- III. Classe:** é um conjunto de empregos públicos de provimento permanente, agrupados segundo a natureza de suas atividades, suas complexidades, responsabilidades e pelo grau de conhecimento exigível para o seu desempenho;
- IV. Carreira:** é a sequência das classes entre as quais um empregado pode ser promovido;
- V. Classe Isolada:** é a classe de empregos que não constitui carreira;
- VI. Referência:** é o nível salarial fixado para cada emprego;
- VII. Grau:** letra indicativa do enquadramento do empregado, dentro da mesma referência;
- VIII. Promoção:** é a mudança de grau do empregado dentro da mesma referência, mediante critério

estabelecido nesta Lei;

**IX. Emprego Público:** posição instituída na organização dos empregados, criada por lei, com número certo, denominação própria e atribuições específicas, de provimento permanente;

**X. Quadro de Pessoal:** é o conjunto de empregos públicos permanentes, cargos em comissão e funções de confiança existentes na Prefeitura Municipal de Pedra Bela;

**XI. Salário:** é a retribuição pecuniária básica paga ao empregado público pelo efetivo exercício de seu emprego e correspondente à referência e grau segundo enquadramento;

**XII. Vantagens:** são benefícios pagos ao empregado concedidos em razão de diversos fatores como tempo de serviço, trabalho insalubre, perigoso ou noturno, exercício de jornada em horário extraordinário, gratificações, adicionais, desempenho de atividades específicas, salário-família, etc.;

**XIII. Vencimentos:** retribuição pecuniária composta do salário somado às vantagens, pago mensalmente ao empregado público em virtude do exercício de seu emprego;

**XIV. Atribuições do Emprego:** é a descrição do conjunto de responsabilidades e funções profissionais do empregado público;

**XV. Cargo em Comissão:** os que se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, só admitindo provimento em caráter provisório, sob regime administrativo, de livre nomeação e exoneração;

**XVI. Função de Confiança:** o conjunto de deveres, responsabilidades, tarefas ou atribuições conferidas temporariamente a servidor do quadro efetivo da Prefeitura, designado para esse fim pela autoridade competente, em caráter provisório, de livre nomeação e exoneração.

**Art. 3º** Os empregos públicos municipais podem ser de provimento permanente, sob o regime da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, ou em comissão, sob regime jurídico administrativo.

## **Seção II Dos Empregos Públicos**

**Art. 4º** Os empregos de provimento permanente compõem o Quadro das Classes de Empregos Permanentes da Municipalidade, discriminado no Anexo I desta Lei quanto à denominação dos empregos, referência, quantitativo de vagas e jornada semanal.

**Art. 5º** Ficam autorizadas as seguintes alterações no Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Pedra Bela:

**I.** A criação dos seguintes empregos da classe permanente:

<b>Emprego Público</b>	<b>Ref.</b>	<b>Quantitativo de vagas</b>	<b>Carga horária semanal</b>
Coveiro	2	1	40h
Veterinário	15	1	40h

**II.** A criação das seguintes vagas de empregos da classe permanente:

<b>Emprego Público</b>	<b>Ref.</b>	<b>Quantitativo de vagas</b>	<b>Carga horária semanal</b>
Merendeira	2	3	40h
Monitor de Alunos	4	6	40h
Motorista	6	12	40h
Nutricionista	14	2	30h
Assistente Social	9	1	20h
Farmacêutico	9	1	20h
Fisioterapeuta	9	1	20hr
Pajem	2	6	40h

**III. Extinção das seguintes vagas de empregos da classe permanente:**

<b>Emprego Público</b>	<b>Quantitativo de Vagas</b>
Atendente	3
Escriturário	8
Trabalhador Braçal	6

**IV. Extinção dos seguintes empregos da classe permanente:**

<b>Emprego Público</b>
Secretário da Junta Militar
Secretário de Escola

**V. A criação do seguinte cargo em comissão:**

<b>Cargo em Comissão</b>	<b>Ref.</b>	<b>Quantitativo de vagas</b>
Chefe da Divisão de Trânsito	10-A	1

**VI. Extinção do seguinte cargo em comissão:**

<b>Cargo em Comissão</b>
Motorista de Gabinete

**Art. 6º** Os cargos em comissão são tratados na Lei Complementar nº 120, de 29 de março de 2018, cuja denominação dos cargos, vencimentos e quantitativo de vagas constituem o Anexo I da referida Lei, que passa a vigorar com a redação constante do Anexo II da presente Lei, Quadro de Cargos em Comissão, ora enquadrados nas respectivas referências salariais.

**Parágrafo único.** As atribuições e requisitos mínimos para preenchimento dos cargos em comissão tratados na Lei Complementar nº 120, de 29 de março de 2018, passam a vigorar nos termos do Anexo VI desta Lei.

**Art. 7º** As funções de confiança são exercidas somente por servidores ocupantes de empregos do quadro permanente, ou seja, aquele que ocupe emprego na Administração Pública com aprovação prévia em concurso público, e são de livre nomeação e exoneração no que se refere à função e não em relação ao emprego de origem, mediante gratificação.

### **Seção III Da Investidura nos Empregos**

**Art. 8º** A investidura nos empregos de provimento permanente decorre de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do emprego.

**Parágrafo único.** A investidura nos empregos que compõem as classes iniciais de cada carreira bem como nos empregos de classe isolada, somente ocorrerá mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos.

**Art. 9º** Para investidura dos empregos permanentes, serão rigorosamente observados os requisitos estabelecidos para cada emprego, sob pena de ser o ato correspondente nulo de pleno direito, não gerando obrigação de espécie alguma ao Município ou qualquer direito para o beneficiário, além de acarretar responsabilidade a quem lhe der causa.

§ 1º São requisitos básicos para investidura de emprego público:

- I. Nacionalidade brasileira;
- II. Gozo dos direitos políticos;
- III. Regularidade com as obrigações eleitorais e com as militares, se do sexo masculino;
- IV. Condições de saúde física e mental, compatíveis com o exercício do emprego ou função, de acordo com prévia inspeção médica oficial, admitida a incapacidade física ou mental parcial na forma estabelecida no parágrafo 2º deste artigo;
- V. Nível de escolaridade exigido para o desempenho do emprego;
- VI. Habilitação legal para o exercício de profissão regulamentada; e
- VII. Atendimento aos demais requisitos exigidos para preenchimento do emprego.

§ 2º Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de até 5% (cinco por cento) dos empregos públicos do Quadro de Pessoal da Prefeitura Municipal de Pedra Bela, oferecidos em concursos públicos.

§ 3º O disposto neste artigo não se aplica aos empregos para os quais a lei exija aptidão plena.

§ 4º Lei específica, observada a lei federal, definirá os critérios para admissão de estrangeiros no serviço público municipal.

**Art. 10** Não se publicará edital de concurso público para provimento de qualquer emprego público que seja, enquanto vigorar o prazo da validade de concurso anterior para o mesmo emprego, se ainda houver candidato aprovado e não convocado para a investidura.

**Art. 11** Os empregos do Quadro Permanente da Municipalidade que vierem a vagar, bem como os que forem criados por esta Lei, só poderão ser investidos na forma prevista neste Capítulo.

**Parágrafo único.** Excetua-se da proibição contida no *caput* deste artigo a contratação por tempo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público municipal, nos termos do art. 37, inciso IX da Constituição Federal e legislação municipal específica.

#### **Seção IV Das Funções de Confiança**

**Art. 12** Os servidores ocupantes de empregos de provimento permanente do quadro de pessoal da Prefeitura Municipal de Pedra Bela, poderão ser designados para desempenhar as Funções de Confiança, cujas vagas encontram-se elencadas no Anexo III desta Lei.

**Art. 13** O desempenho da Função de Confiança é de livre designação e revogação a pedido do servidor ou por decisão do Prefeito Municipal e atenderá ao seguinte:

- I. Deverá haver concordância do servidor;
- II. O servidor deverá possuir capacidade laboral e conhecimento para o desempenho da função;
- III. No caso de revogação da designação para desempenho da função, o servidor retornará imediatamente a ocupar seu emprego de provimento permanente de origem.

**Art. 14** Fica vedado ao servidor designado para desempenho de função nos termos do art. 12, pleitear licença ou afastamento para tratar de interesses particulares enquanto perdurar tal designação.

**Art. 15** As atribuições das Funções de Confiança acham-se elencadas no Anexo VII, integrante desta Lei.

**Art. 16** Os servidores designados para o desempenho das Funções de Confiança de que trata o art. 12 desta Lei, perceberão gratificações em valor correspondente a 30% (trinta por cento) do salário base do emprego efetivo.

**Parágrafo único.** As gratificações percebidas pelos servidores não serão incorporadas aos salários dos empregos de origem, percebendo os servidores tais valores tão somente enquanto perdurarem as designações para o desempenho das funções.

## **Capítulo II Da Estrutura Administrativa**

**Art. 17** A estrutura administrativa da Prefeitura Municipal de Pedra Bela é tratada na Lei Complementar nº 120, de 29 de março de 2018.

**Art. 18** Os ocupantes de cargos em comissão perceberão os salários equivalentes às referências estabelecidas no Anexo IV desta Lei Complementar.

## **Capítulo III Da Promoção dos Servidores Públicos Municipais**

**Art. 19** A promoção dos servidores corresponde à evolução do grau de enquadramento do salário do servidor integrante do Quadro de Empregos Permanentes ao imediatamente superior, dentro da mesma referência, conforme tabela integrante do Anexo IV.

**Art. 20** Os servidores municipais farão jus à promoção a cada cinco anos completos de serviço público local, na forma do artigo 23, descontados os períodos de licenças concedidas sem vencimentos para fins particulares.

**Art. 21** Participarão do processo de promoção todos os servidores integrantes do quadro de empregos permanentes da Municipalidade, inclusive aqueles que estejam designados para cargos em comissão ou funções de confiança.

**Parágrafo único.** Os empregados do Quadro de Permanentes designados para cargos em comissão ou funções de confiança serão promovidos exclusivamente na referência de seu emprego de origem, podendo optar pela remuneração na forma do § 3º do art. 56 desta Lei.

**Art. 22** A promoção ocorrerá até o limite de 14 (quatorze) graus.

## **Capítulo IV Das Vantagens**

### **Seção I Das Gratificações e Adicionais**

**Art. 23** Os empregados públicos municipais farão jus a uma gratificação por tempo de serviço à razão de 5% (cinco por cento) a cada cinco anos completos, que incidirá sobre o salário do servidor, conforme artigo 20.

**§ 1º** Todos os servidores da classe permanente, independentemente do tempo de serviço público, farão jus à promoção referida no art. 20, cuja contagem inicia-se a partir da entrada em vigor da presente Lei.

§ 2º O servidor que ingressar no Poder Executivo Municipal por concurso público será enquadrado no grau “A” e a partir desse seu enquadramento inicial, fará jus à promoção referida no art. 20.

§ 3º Por tempo de serviço público se entende os serviços prestados na Prefeitura Municipal de Pedra Bela a partir da data de promulgação desta Lei.

**Art. 24** Completando 20 (vinte) anos de serviço público municipal, na forma do artigo anterior, o servidor fará jus a uma gratificação correspondente a um sexto de seu salário.

**Art. 25** Excetua-se da contagem do tempo de serviço público para fins de aplicação dos artigos 23 e 24, os períodos de licenças concedidas sem vencimentos para fins particulares.

**Parágrafo único.** O tempo de serviço público deverá ser comprovado por certidão dos órgãos competentes e/ou cópia do comprovante do registro em CTPS.

**Art. 26** Aos servidores públicos municipais que desempenhem funções de atendimento ao público com pagamento ou recebimento de moeda corrente, fica assegurada gratificação a título de quebra de caixa de 5% (cinco por cento) incidente sobre o salário do servidor.

**Art. 27** Os servidores públicos municipais cujas atividades desempenhadas para exercícios de seus empregos sejam de poder de polícia e fiscalização, farão jus a gratificação de 5% (cinco por cento) sobre seu salário.

**Art. 28** Os servidores que trabalham com habitualidade em locais insalubres, sujeitos a intempéries ou em contato permanente, ou por inalação direta de substância tóxica, carbônica, radioativa ou que coloca em risco a vida humana, fazem jus a um adicional.

§ 1º O exercício do trabalho em condições insalubres, constatados por intermédio de perícia, assegura ao empregado a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento), e 10% (dez por cento) do salário mínimo regional, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

§ 2º O exercício do trabalho em condições de periculosidade, constatados por intermédio de perícia, assegura ao empregado a percepção de um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o valor do salário-base do emprego permanente ou temporário que estiver ocupando, fixado em lei.

§ 3º O empregado que fizer jus a mais de um dos adicionais dispostos nesta Subseção deverá optar por um deles, sendo vedado o recebimento cumulativo dessas vantagens.

§ 4º O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

**Art. 29** Haverá permanente controle da atividade do trabalhador em operações ou locais considerados insalubres ou perigosos, visando à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de procedimentos e normas de saúde, higiene e segurança.

**Parágrafo único.** A empregada gestante ou lactante será afastada, enquanto durar a gestação e a lactação, das operações e locais previstos neste artigo, exercendo suas atividades em local salubre e em serviço não perigoso.

**Art. 30** Na concessão dos adicionais de insalubridade ou periculosidade, a caracterização e a classificação serão segundo as normas do Ministério do Trabalho, e far-se-ão por meio de laudo técnico a cargo de empresa ou profissional devidamente credenciado.

**Art. 31** Os locais de trabalho e os servidores que operam com raios X ou substâncias radioativas devem ser

mantidos sob controle permanente, de modo que as doses de radiação ionizante não ultrapassem o nível máximo previsto na legislação própria.

**Parágrafo único.** Os empregados a que se refere este artigo devem ser submetidos a exames médicos a cada 6 (seis) meses.

**Art. 32** Serão concedidos Adicionais de Caráter Especial no percentual de 20% (vinte por cento) sobre seu salário, aos servidores públicos que sejam designados como agente de contratação, pregoeiros, integrem Comissões de Licitações, ou Comissão de Contratação, exerçam funções de caixa, ou folha de pagamento.

§ 1º O Adicional objeto do *caput* deste artigo é devido aos servidores públicos que exerçam situações que demandem o ressarcimento aos cofres públicos.

§ 2º O Adicional previsto no *caput* somente será devido durante o período em que o servidor estiver designado e não será incorporado ao salário.

## **Seção II Do Auxílio Funeral**

**Art. 33** Será concedido auxílio funeral aos familiares de servidor público municipal que vier a falecer, com vistas ao ressarcimento das despesas com o funeral, limitado ao valor correspondente a um salário mínimo nacional vigente.

**Parágrafo único.** O pagamento será efetuado em parcela única, mediante a apresentação de comprovantes de despesas com o funeral do servidor, aos beneficiários na seguinte ordem: cônjuge; descendentes em linha direta até o primeiro grau; ascendentes em linha direta até o primeiro grau.

**Art. 34** O beneficiário deverá requerer o auxílio funeral até 30 (trinta) dias contados da data do óbito do servidor, sob pena de caducidade do benefício.

**Art. 35** O Serviço Funerário Municipal de Pedra Bela é considerado terceiro para a realização de despesas com a promoção do funeral, podendo se encarregar da sua realização desde que autorizado por interessado habilitado.

## **Seção III Do Auxílio Natalidade**

**Art. 36** Será concedido auxílio natalidade ao servidor ou servidora municipal por ocasião do nascimento de filho(s), mesmo no caso de natimorto, em parcela única, cujo valor equivale ao salário da referência 1 grau "A" da tabela de salários dos quadros permanente e transitório da Municipalidade.

§ 1º No caso de parto múltiplo, o valor será acrescido de 50% por nascituro.

§ 2º O pagamento do auxílio ocorrerá após o nascimento do(s) filho(s), devendo o servidor interessado apresentar requerimento próprio acompanhado da certidão de nascimento até 30 (trinta) dias contados do nascimento, sob pena de caducidade do benefício.

§ 3º No caso de ambos os pais serem servidores públicos, o auxílio será pago somente a um deles.

## **Seção IV Do Auxílio Alimentação**

**Art. 37** Fica o Poder Executivo autorizado a instituir o Auxílio-Alimentação mensal aos servidores públicos municipais, em substituição às cestas básicas que trata a Lei Municipal nº 4/1993.

§ 1º O benefício é extensivo a todos os empregados públicos ativos da Prefeitura Municipal de Pedra Bela, ocupantes de empregos permanentes, de cargos em comissão, conselheiros tutelares e contratados temporariamente, por prazo determinado superior a 30 (trinta) dias.

§ 2º O valor mensal do Auxílio-Alimentação será de R\$ 360,00 (trezentos e sessenta reais), e, havendo condições financeira e orçamentária, condicionado à edição de Decreto do Poder Executivo, poderá ser corrigido anualmente, sempre no mês de janeiro, pela variação do índice I.P.C.A. (Índice de Preço ao Consumidor Amplo), ou outro índice oficial que venha a substituí-lo.

**Art. 38** O Auxílio-Alimentação de que trata a presente Lei, poderá ser pago em pecúnia, e não integrará a remuneração para quaisquer efeitos legais e não se incorporará para nenhum efeito a ela, possuindo caráter totalmente indenizatório, não incidindo quaisquer contribuições trabalhistas, previdenciárias ou fiscais.

§ 1º A Prefeitura poderá realizar procedimento licitatório para fornecimento de “ticket alimentação”, ficando autorizado o pagamento em pecúnia de forma destacada no holerite do servidor público.

§ 2º O Auxílio-Alimentação não será configurado como rendimento tributável e não constitui base de incidência de contribuição previdenciária.

**Art. 39** Perderá o direito ao recebimento do benefício que trata esta Lei o servidor que faltar injustificadamente ao serviço, na seguinte proporção:

- I. 01 (uma) falta injustificada, desconto de 25% (vinte e cinco) por cento do benefício;
- II. 02 (duas) faltas injustificadas, desconto de 50% (cinquenta) por cento do benefício;
- III. 03 (três) faltas injustificadas, desconto de 75% (setenta e cinco) por cento do benefício;
- IV. Acima de 03 (três) faltas injustificadas, desconto de 100% do benefício.

§ 1º Também não terá direito ao benefício o agente público que estiver afastado de suas funções pelo período que perdurar o afastamento ou que estiver cedido a órgão que não pertença ao Município enquanto durar a cessão, desde que seu salário seja de responsabilidade financeira e orçamentária do órgão cessionário.

§ 2º No caso de ocorrência de falta injustificada, o benefício não será pago no mês subsequente à data da ocorrência, ou conforme critério estabelecido pelo Departamento de Gestão de Pessoas, haja vista as datas de fechamento de frequência de cada setor.

## **Seção V Das Faltas Abonadas**

**Art. 40** Fica autorizada a falta abonada, que consiste na prerrogativa de cada servidor público faltar seis dias úteis no período de doze meses, sem prejuízo dos vencimentos e limitada a uma falta por mês.

**Art. 41** O servidor deverá requerer a falta abonada junto ao responsável pelo departamento ou repartição à que estiver lotado, com antecedência mínima de dois dias úteis.

**Art. 42** Para concessão das faltas abonadas deverão ser observadas as seguintes regras:

I. Não poderá haver gozo de faltas abonadas em cada repartição que coloque em risco a normalidade dos serviços ou que ultrapasse 10% a 25% dos servidores, conforme as especificidades do setor;



**II.** Terá preferência na concessão da falta abonada o servidor que não utilizou ou tiver o menor número de abonos no setor;

**III.** O uso e concessão da falta abonada deverão ser exercidos sempre com base no princípio da boa-fé contratual.

**Art. 43** Sem prejuízo das faltas abonadas previstas no artigo 40, fica concedido ainda o direito de o servidor se ausentar do trabalho pelo período estritamente necessário para acompanhamento de ascendentes até o primeiro grau, descendentes até o primeiro grau, além de cônjuge ou companheiro, em consultas médicas, mediante apresentação de atestado comprobatório.

## **Capítulo V Dos Afastamentos**

### **Seção I Das Licenças**

**Art. 44** Os servidores públicos municipais integrantes do quadro de empregos permanentes, após cumprimento do estágio probatório, poderão se afastar de seu emprego para assuntos de fins particulares sem a percepção de quaisquer vencimentos, a critério do Poder Executivo, desde que seja constatado que a licença não afetará a adequada prestação dos serviços públicos.

§ 1º A licença para tratar de assuntos de fins particulares poderá ser concedida por até 2 (dois) anos.

§ 2º O servidor municipal poderá retornar a seu emprego de origem, devendo informar à Municipalidade via requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias.

§ 3º Uma vez que retorne ao emprego de origem, o servidor somente poderá solicitar nova licença decorridos 05 (cinco) anos da data de seu retorno.

**Art. 45** O servidor municipal poderá ser cedido a outros órgãos de quaisquer esferas de governo desde que:

**I.** Seja conveniente ao Poder Público Municipal;

**II.** Haja concordância do servidor; e

**III.** Haja instrumento de convênio, cooperação técnica ou similar celebrado entre o Município e o órgão interessado.

§ 1º A cessão de que trata o *caput* deste artigo será concedida com prazo máximo de 5 (cinco) anos.

§ 2º O servidor público cedido a outro órgão pode retornar a seu emprego de origem a qualquer tempo, bastando apenas informar à Municipalidade via requerimento com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para que os serviços em andamento não sejam prejudicados.

### **Seção II Da Licença Prêmio**

**Art. 46** A cada período de 5 (cinco) anos de efetivo exercício público local, o servidor efetivo terá direito a 30 (trinta) dias de licença-prêmio.

§ 1º O período de licença prêmio será considerado como de efetivo exercício para cômputo do tempo de serviço público utilizado no cálculo de outras vantagens e gratificações.

§ 2º Perderá o direito à Licença Prêmio o servidor que, no período aquisitivo:

- I. Sofrer penalidade disciplinar de suspensão;
- II. Afastar-se do emprego em virtude de:
  - a) Licença para tratar de interesse particular;
  - b) Condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva;
- III. Faltar injustificadamente ao serviço por mais de 15 dias por ano ou 45 dias por quinquênio.

§ 3º O direito de requerer a licença prêmio não prescreve, nem está sujeito à caducidade.  
§ 4º O direito à licença-prêmio não tem prazo para ser usufruído.  
§ 5º A competência para a sua concessão é do Chefe do Poder Executivo.  
§ 6º A licença prêmio não poderá ser convertida em pecúnia, salvo se o servidor falecer.  
§ 7º O servidor público prestes a se aposentar ou solicitar demissão, deverá gozar os períodos de licença-prêmio a que fizer jus, sob pena de perder o direito.

### **Seção III Da Licença Maternidade**

**Art. 47** Fica instituída às servidoras públicas municipais, a prorrogação por mais 60 (sessenta) dias da licença maternidade, além do prazo constitucional de 120 (cento e vinte) dias previsto no inciso XVIII, do artigo 7º, da Constituição Federal.

**Parágrafo único.** A prorrogação de que trata o *caput* deste artigo será concedida imediatamente após a fruição dos 120 (cento e vinte) dias iniciais.

**Art. 48** A remuneração da licença maternidade dar-se-á da seguinte forma:

- I. Nos 120 (cento e vinte) dias iniciais, pelo Regime Geral de Previdência Social; e
- II. Nos 60 (sessenta) dias restantes, pelo Município.

**Art. 49** Durante todo o período da licença maternidade a servidora não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou instituição similar.

**Parágrafo único.** Em caso de descumprimento do disposto no *caput* deste artigo, a beneficiária perderá o direito à prorrogação e deverá ser apurada a sua responsabilidade funcional.

**Art. 50** As servidoras que na data da publicação desta Lei estiverem em gozo da licença maternidade farão jus ao acréscimo de 60 (sessenta) dias, contados a partir do primeiro dia subsequente ao término do período inicial de 120 (cento e vinte) dias.

### **Seção IV Da Licença por Adoção**

**Art. 51** Ao servidor público que adotar ou obtiver guarda judicial de criança de até um ano de idade, será concedido 120 (cento e vinte) dias de licença remunerada, para ajustamento do adotado ao novo lar.

§ 1º No caso de adoção ou guarda judicial de criança a partir de 1 (um) ano até 12 (doze) anos de idade, o período de licença será de 60 (sessenta) dias.

§ 2º A licença só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda ao adotante ou guardião.

§ 3º Durante todo o período da licença por adoção, o servidor não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou instituição similar.

§ 4º Em caso de descumprimento do disposto no parágrafo anterior, o beneficiário perderá o direito à licença e deverá ser apurada a sua responsabilidade funcional.

## **Capítulo VI Do Desenvolvimento do Serviço Público**

### **Seção I Da Jornada de Trabalho**

**Art. 52** A jornada semanal de trabalho dos servidores integrantes do quadro de empregos permanentes da Municipalidade encontra-se discriminada no Anexo I.

**Art. 53** Fica instituído o regime de trabalho e descanso de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso), mediante as seguintes condições:

**I.** Na impossibilidade de concessão de repouso intrajornada, ante a peculiaridade dos serviços prestados, a Municipalidade deverá pagar o adicional de hora suprimida, que é fixado em 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal;

**II.** Ante a adoção do referido regime de trabalho de compensação, e desde que cumprida a jornada pactuada, não serão tidas como horas extras aquelas excedentes da 8ª hora diária e da 40ª hora semanal;

**III.** Em razão da adoção do regime de 12 x 36 (doze horas de trabalho por trinta e seis horas de repouso), se cumprido em horário noturno, será garantido o adicional noturno devido;

**IV.** Os domingos, quando trabalhados dentro da jornada de trabalho decorrente da escala de revezamento, serão considerados dias normais;

**V.** A falta de um dia de trabalho da escala 12 x 36 faz com que o trabalhador tenha este dia descontado, e deixe de receber 1 (um) dia de repouso semanal remunerado no cálculo do DSR, conforme Lei nº 605/49.

**Art. 54** A alteração de jornada de trabalho poderá, em regra, ser realizada de forma unilateral pela Administração, conforme sua necessidade e conveniência, desde que não haja prejuízo ao servidor.

**Art. 55** Os servidores públicos municipais poderão perceber também, adicional por sobreaviso, quando caracterizado trabalho realizado a distância, e desde que estejam comprovados os pressupostos da relação de emprego, ou ainda quando houver comando, controle e supervisão através de meios telemáticos e informatizados do servidor ou de seus subordinados.

§ 1º Despacho do Prefeito concederá aos servidores da Municipalidade o adicional de que trata o *caput* deste artigo, desde que atendidos os requisitos legais para tal.

§ 2º O cálculo do adicional de sobreaviso será efetuado de acordo com o que determina a Consolidação das Leis do Trabalho (C.L.T.).

### **Seção II Da Lotação**

**Art. 56** A lotação representa a força de trabalho, em seus aspectos qualitativos e quantitativos, necessária ao desempenho das atividades gerais e específicas da Prefeitura Municipal.

**Art. 57** A Diretoria de Planejamento e Gestão, ou outra Diretoria designada formalmente pelo Prefeito, avaliará frequentemente com os demais órgãos da Prefeitura Municipal, a lotação de todas as unidades em face do programa de trabalho a executar.

**Parágrafo único.** A partir de suas conclusões, o Diretor de Planejamento e Gestão, por intermédio do Diretor de Governo, apresentará ao Prefeito Municipal, proposta de lotação geral da Prefeitura Municipal, da qual deverão constar:

- I.** A lotação atual, relacionando os empregos com os respectivos quantitativos existentes em cada unidade administrativa;
- II.** A lotação proposta, relacionando as classes de empregos com os respectivos quantitativos efetivamente necessários ao pleno funcionamento de cada unidade.

**Art. 58** Atendendo sempre ao interesse público, a partir da proposta apresentada, o Prefeito Municipal poderá alterar a lotação do servidor, desde que não haja desvio de função ou redução salarial do servidor.

**Art. 59** A alteração da lotação do servidor também poderá ocorrer a pedido, caso venha ao encontro da proposta da Diretoria competente e após autorização do Prefeito Municipal.

**Art. 60** Qualquer alteração na lotação de servidores deverá ser comunicada imediatamente a Diretoria competente, para que eventuais modificações sejam executadas ou previstas na proposta orçamentária.

### **Seção III Da Comissão de Recursos Humanos**

**Art. 61** Fica criada a Comissão de Recursos Humanos da Municipalidade, a qual fica incumbida:

- I.** Do acompanhamento da aplicação da presente Lei;
- II.** De sua revisão, a qual deverá ocorrer a cada cinco anos contados da data de sua publicação;
- III.** Do acompanhamento dos processos de promoção de empregados públicos.

§ 1º A comissão ora criada deverá reunir-se periodicamente para discutir as questões referentes às suas atribuições.

§ 2º A Comissão será integrada por cinco membros titulares e dois suplentes, sem qualquer remuneração adicional para tal, sendo:

- I.** Dois de livre nomeação do Prefeito, dentre todos os servidores de todos os quadros da Municipalidade, quer seja de provimento permanente ou em comissão, sem mandato fixo;
- II.** Outros três servidores públicos efetivos e que não tenham sofrido penalidades administrativas, eleitos por todos os servidores municipais para mandato de dois anos;
- III.** Dentre os mais votados, outros dois servidores permanentes permanecerão na suplência, para substituição em caso de afastamento ou renúncia do mandato;
- IV.** A Comissão elegerá o seu presidente e eventual substituto.

§ 3º A eleição será organizada pela Diretoria competente em até 90 (noventa) dias contados da publicação desta Lei, editando-se o regulamento específico da eleição, iniciando-se os trabalhos pela afixação de edital nos próprios municipais e com publicação na Imprensa Oficial do Município.

§ 4º Não poderão fazer parte da Comissão servidores que estejam em estágio probatório.

### **Seção IV Da Remuneração dos Servidores Municipais**

**Art. 62** O servidor municipal perceberá vencimentos que se constituem do salário do emprego acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas em lei, e ainda acrescido dos adicionais estabelecidos em lei.

§ 1º Salário é a retribuição pecuniária pelo exercício de emprego público, com valor fixado em lei nunca inferior a um salário mínimo vigente nacional, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação, conforme o disposto no inciso XIII, do art. 37 da Constituição Federal.

§ 2º Os salários acrescidos das vantagens permanentes dos ocupantes dos empregos públicos são irredutíveis, conforme o disposto no inciso XV, do art. 37 da Constituição Federal, devendo seus vencimentos observar o que dispõe a Constituição Federal.

§ 3º Os vencimentos dos ocupantes de empregos públicos da Prefeitura Municipal de Pedra Bela, bem como os proventos, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, incluídas as vantagens pessoais ou de qualquer outra natureza, não poderão exceder o subsídio mensal em espécie do Prefeito, nos termos do inciso XI do art. 37 da Constituição Federal.

§ 4º O teto salarial do Procurador Municipal é o subsídio do desembargador do Tribunal de Justiça e, não, o subsídio do Prefeito.

**Art. 63** O salário dos servidores integrantes do Quadro de Empregos Permanente da Municipalidade, é fixado na tabela constante do Anexo IV desta Lei, composta de referências e graus; a cada referência corresponde uma faixa composta de graus de salários designados alfabeticamente de “A” a “N”.

§ 1º Os ingressantes em qualquer emprego do Quadro de Empregos Permanentes da Municipalidade perceberão salários enquadrados sempre no grau “A” da referência correspondente ao emprego, salvo aqueles ingressantes em empregos cujo salário inicial esteja fixado em grau diverso do “A”; estes últimos permanecerão sendo promovidos horizontalmente na forma dos artigos 19 a 22 desta Lei, partindo de seu grau inicial de enquadramento.

§ 2º Não haverá prejuízos ou redução de salários aos empregados públicos efetivos, ficando o Poder Executivo autorizado a enquadrar os empregados em grau correspondente, de acordo com o salário base percebido atualmente.

§ 3º Os salários dos servidores integrantes do Quadro de Cargos em Comissão estão estabelecidos no Anexo IV em graus únicos não serão promovidos horizontalmente.

§ 4º Os servidores que integrem o Quadro de Empregos Permanentes do Poder Executivo designados para cargos em comissão optarão entre perceber os vencimentos de seu emprego de origem ou do cargo em comissão para o qual sejam designados.

**Art. 64** A data base para aplicação de índices de correção nos salários dos servidores públicos municipais será o mês janeiro.

§ 1º Todo e qualquer aumento dos salários concedidos aos servidores públicos municipais deverá respeitar as definições desta Lei, bem como o escalonamento e respectivos distanciamentos percentuais entre as referências e graus.

§ 2º O Poder Executivo publicará anualmente os valores da remuneração dos empregos públicos da Prefeitura Municipal de Pedra Bela, conforme dispõe o § 6º do art. 39 da Constituição Federal.

## **Seção V Das Substituições**

**Art. 65** Os empregos públicos de provimento permanente poderão ser exercidos, eventualmente, por servidores públicos em substituição, nos casos de férias, licenças, impedimentos ou outros afastamentos temporários de seus titulares.

§ 1º Os empregos públicos em substituição a que se refere o *caput* deste artigo poderão ser atribuídos a quaisquer servidores integrantes dos quadros de pessoal da Municipalidade, com a aceitação destes e desde que o substituto preencha os requisitos mínimos exigidos para o emprego objeto da substituição.

§ 2º A substituição dependerá de ato de designação e independe de posse.

§ 3º Pelo tempo de substituição e proporcionalmente a ele, o substituto perceberá os maiores vencimentos entre o emprego que ocupa e o emprego substituído, inclusive sendo promovido na escala horizontal da tabela de salários caso o substituto seja servidor efetivo.

**Art. 66** O servidor público ocupante de um cargo em comissão ou função de confiança poderá ser designado para exercer as funções de outro cargo em comissão ou função de confiança, mas somente a critério de substituição em razão de férias, licenças, impedimentos ou outros afastamentos temporários de seu titular, não podendo em nenhuma hipótese, ocorrer acúmulo de vencimentos, prevalecendo apenas os vencimentos do primeiro cargo ou emprego, não do cargo ou emprego substituído.

## **Capítulo VII Do Estágio Probatório**

### **Seção I Das Disposições Gerais**

**Art. 67** Consideram-se em estágio probatório e, conseqüentemente, sob procedimento de avaliação de desempenho, os servidores públicos municipais ocupantes de empregos de provimento permanente desde a data de sua nomeação até obterem 03 (três) anos de efetivo exercício.

§ 1º A avaliação de desempenho do servidor público municipal em estágio probatório será organizada pela Diretoria de Planejamento e Gestão da Municipalidade e efetuada a cada 10 (dez) meses pelo chefe imediato do servidor avaliando, através do preenchimento de Boletim de Avaliação, regulamentado por Decreto.

§ 2º A avaliação de desempenho consiste em se aferir a capacidade para a aquisição da estabilidade em emprego público através da análise dos seguintes quesitos a serem disciplinados em Decreto do Chefe do Poder Executivo:

- I. Produtividade no serviço;
- II. Cumprimento do dever e responsabilidade;
- III. Capacidade de iniciativa;
- IV. Assiduidade;
- V. Disciplina.

§ 3º Somente será avaliado o servidor público municipal que estiver em efetivo exercício no emprego de provimento permanente para o qual tenha sido aprovado em concurso público.

§ 4º Não será avaliado o servidor público municipal licenciado mediante as previsões legais pertinentes enquanto perdurar a licença, cujo tempo será descontado do seu período de estágio probatório, devendo compensar com número igual de dias de trabalho até a efetiva compensação dos períodos de licenças.

§ 5º Os servidores públicos ocupantes do emprego de procurador jurídico, e/ou advogados públicos integrantes da Procuradoria Geral do Município, somente poderão ser avaliados por seus membros.

§ 6º Na hipótese de inexistir servidores membros da Procuradoria Geral do Município em número suficiente para compor a Comissão de Avaliação, esta poderá ser integrada por servidores de outros departamentos desde que com formação jurídica com registro no órgão profissional competente.

§ 7º Não sendo possível a formação da Comissão de Avaliação com servidores públicos municipais, para avaliar integrante da Procuradoria, deverá ser oficiado à Ordem dos Advogados do Brasil – OAB para eventual designação de advogados para compor a referida Comissão.

## **Seção II**

### **Da Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD**

**Art. 68** Fica criada a Comissão de Avaliação de Desempenho – CAD, constituída por cinco (05) membros designados pelo Chefe do Poder Executivo, com a atribuição de proceder à Avaliação Especial de Desempenho dos servidores em estágio probatório.

§ 1º Integrarão a CAD dois representantes da Diretoria de Planejamento e Gestão e um representante da Procuradoria Geral do Município, podendo ser nomeados servidores de outras diretorias no caso de impedimento, ou outra circunstância que deverá ser devidamente justificado.

§ 2º Os membros da CAD perceberão gratificação equivalente a 10% (dez por cento) sobre o salário enquanto estiverem nomeados.

§ 3º A CAD se reunirá nos meses de julho e dezembro, com o fim de analisar as avaliações previstas nesta Lei.

§ 4º Poderão ainda ocorrer reuniões extraordinárias da CAD, desde que autorizadas expressamente pelo Prefeito Municipal, a fim de se evitar perda de prazos previstos nesta Lei.

§ 5º As decisões de manutenção do servidor avaliado no quadro de pessoal ou de sua exoneração serão tomadas pela maioria absoluta de seus membros.

**Art. 69** A CAD será auxiliada pela Diretoria de Planejamento e Gestão e pelo chefe imediato do servidor em estágio probatório, que deverão:

- I.** Propiciar condições para adaptação do servidor em ambiente de trabalho;
- II.** Orientar o servidor no desempenho de suas atribuições; e
- III.** Verificar o grau de adaptação ao emprego e a necessidade de submeter o servidor a programa de treinamento.

## **Seção III**

### **Dos Procedimentos para Avaliação de Desempenho**

**Art. 70** Decorridos 30 (trinta) meses do início do período de estágio probatório, a Diretoria de Planejamento e Gestão encaminhará os boletins de avaliação do servidor à CAD no prazo máximo de 30 (trinta) dias, juntamente com relatório contendo informações sobre a conduta e o desempenho profissional do servidor.

§ 1º A CAD elaborará proposta de confirmação da permanência ou de exoneração do servidor a partir do relatório e dos boletins de avaliação, podendo solicitar ao chefe imediato ou à Diretoria de Planejamento e Gestão informações complementares para embasamento de sua decisão.

§ 2º Caso seja proposta a exoneração do servidor, este terá 10 (dez) dias de prazo para ampla defesa e contraditório, retornando seu recurso à CAD para julgamento e definição da proposta de permanência ou de exoneração.

§ 3º Seguidamente, a proposta de confirmação ou de exoneração do servidor avaliado será encaminhada pelo Diretor de Planejamento e Gestão, por intermédio do Diretor de Governo, ao Chefe do Poder Executivo, para providências.

§ 4º As decisões quanto à confirmação da permanência do servidor no quadro de pessoal ou à revogação de sua nomeação deverão ser publicadas até o penúltimo dia do período de estágio probatório, sob pena de caducidade.

**Art. 71** Será revogada a nomeação do servidor em estágio probatório que no período deste enquadrar-se em qualquer das seguintes situações:

- I.** Não atingir o desempenho mínimo estipulado em regulamento;
- II.** Incorrer em mais de 30 (trinta) faltas injustificadas e consecutivas ou em mais de 40 (quarenta) faltas injustificadas interpoladas, em um período de 12 (doze) meses;
- III.** Ser condenado em sentença penal irrecorrível.

#### **Seção IV Da Readaptação**

**Art. 72** Readaptação é a investidura do servidor em emprego permanente de atribuições e responsabilidades compatíveis com a limitação que tenha sofrido em sua capacidade física ou mental verificada em inspeção médica do órgão de seguridade social.

**Parágrafo único.** A readaptação será efetivada em emprego de atribuições afins, respeitados os requisitos mínimos de provimento e equivalência de salário e, na hipótese de inexistência de emprego vago, o servidor exercerá suas atribuições como excedente, até a ocorrência de vaga.

#### **Capítulo VIII Das Disposições Finais**

**Art. 73** Os servidores que estiverem com seu período de estágio probatório em andamento na data de publicação desta Lei, serão submetidos à avaliação de desempenho somente com relação ao período remanescente.

**Parágrafo único.** Na hipótese prevista no *caput* deste artigo, a Diretoria de Planejamento e Gestão promoverá a primeira avaliação do servidor de forma a possibilitar o atendimento às determinações do capítulo VII desta Lei.

**Art. 74** A partir da vigência da presente Lei, o quadro total de empregos públicos municipais passa a vigorar conforme denominação, quantidade, jornada de trabalho e referência salarial, constantes do Anexo I; e atribuições e requisitos mínimos para preenchimento, constantes do Anexo V desta Lei.

**Art. 75** Os empregos públicos que compõem o Quadro do Magistério Público da Prefeitura Municipal de Pedra Bela têm seu regulamento estabelecido em lei própria, não fazendo jus à forma de promoção constantes desta Lei.

**Art. 76** Os auxílios de que tratam os artigos 33, 36 e 37 desta Lei estendem-se aos servidores do Quadro do Magistério Municipal, assim como a obrigatoriedade do estágio probatório, de que trata o Capítulo VII desta Lei.

**Art. 77** Fica o Poder Executivo autorizado a proceder às modificações necessárias no Plano Plurianual, Lei de Diretrizes e Lei Orçamentária do exercício de 2022, e também em seus anexos, bem como abrir os créditos adicionais necessários a suportar as despesas decorrentes da presente Lei.

**Art. 78** Fica assegurado a todos os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Pedra Bela, Plano de Saúde, inclusive, aos integrantes do Quadro do Magistério, conforme Lei nº 465, de 04 de julho de 2016, alterada pela Lei nº 580, de 29 de março de 2018.



**Art. 79** Integram a presente Lei:

**I.** Anexo I - Quadro das Classes de Empregos Permanentes, contendo denominação, vagas, referência salarial e jornada de trabalho semanal;

**II.** Anexo II - Quadro dos Cargos em Comissão, contendo denominação, vagas e referência salarial;

**III.** Anexo III - Quadro das Funções de Confiança, contendo denominação e quantidade de vaga;

**IV.** Anexo IV – Tabela de Referências dos Salários da Classe de Empregos Permanentes e dos cargos em comissão;

**V.** Anexo V – Atribuições e requisitos mínimos de provimento dos empregos públicos do Quadro das Classes de Empregos Permanentes;

**VI.** Anexo VI – Atribuições dos Cargos em Comissão;

**VII.** Anexo VII – Atribuições das Funções de Confiança.

**Art. 80** Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei Municipal nº 009, de 05/09/1989, e as respectivas alterações; Lei 4/1993; Lei 44/1994; Lei 103/2015.

**Art. 81** Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação.

Pedra Bela, 23 de junho de 2022

**ALVARO JESIEL DE LIMA**  
Prefeito Municipal

**Casa do Poder Legislativo “Vereador Lazaro Benedito de Lima”.**  
Pedra Bela, 02 de agosto de 2022.

**Vanderlei Lopes da Silva**  
Vice-Presidente

**José Luiz Leonardi**  
1º Secretário

**Filomena Aparecida Janine**  
2º Secretária