

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR Nº. /2023

DISPÕE SOBRE A ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE MONTE APRAZÍVEL E INSTITUI O ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MONTE APRAZÍVEL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

MARCIO LUIZ MIGUEL, Prefeito Municipal de Monte Aprazível, Estado de São Paulo, no uso de suas atribuições legais,

FAZ SABER que a Câmara Municipal APROVOU e ele SANCIONA e PROMULGA a seguinte Lei:

**TÍTULO I
DA ALTERAÇÃO DE REGIME JURÍDICO**

**CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art.1º. Esta Lei dispõe sobre a alteração do regime jurídico e instituição do Regime Jurídico Estatutário, que consiste na transposição do regime celetista para o regime estatutário dos empregados públicos de provimento efetivo e dos servidores exercentes de cargos em comissão da Administração Pública Municipal de Monte Aprazível.

**CAPÍTULO II
DA TRANSPOSIÇÃO PARA O REGIME JURÍDICO ÚNICO ESTATUTÁRIO
Seção I
Da Aplicação e da Abrangência**

Art. 2º Na data da vigência desta Lei, e ressalvadas as exceções nela previstas, os atuais empregados públicos municipais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e que ingressaram nos quadros funcionais dos entes públicos municipais mediante prévia

aprovação em concurso público, serão transpostos ao Regime Jurídico Único Estatutário, passando a ser submetidos, para todos os fins e efeitos, ao presente Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Monte Aprazível.

§ 1º A transposição de que trata o caput deste artigo abrange, também, os empregados que ingressaram sem concurso no serviço público há, pelo menos, 5 (cinco) anos antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, nos moldes do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

§ 2º Nos termos do *caput* deste artigo ficam transformados em cargos de provimento efetivo os empregos públicos de provimento efetivo regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

§ 3º Os cargos de provimento efetivo de que trata o § 2º passarão a integrar o quadro permanente de pessoal do ente público municipal e terão denominação, atribuições, quantidade e vencimento equivalentes aos empregos públicos transformados, de acordo com as regras previstas na legislação municipal específica, ressalvadas eventuais exceções previstas neste estatuto.

§ 4º Aplicam-se as disposições deste artigo aos concursos públicos homologados, com prazo de validade em vigor ou que se encontrem em fase de realização.

§ 5º Nenhum emprego de provimento em comissão será transformado em cargo de provimento efetivo, aplicando-se àqueles o presente estatuto no que for compatível.

§ 6º A transposição de que trata o caput deste artigo abrange, também, os empregados públicos com aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19, nos termos do que dispõe o art. 6º dessa.

Art. 3º Não serão transpostos ao Regime Jurídico Único Estatutário:

I - os empregados contratados por prazo determinado em razão de excepcional interesse público até a vigência desta Lei;

II - os empregados que, na data da vigência desta Lei, implementaram a idade limite para a permanência no regime jurídico estatutário;

Seção II

Das Regras de Transição

Art. 4º Fica garantida a irredutibilidade salarial dos empregados públicos efetivos transpostos ao Regime Jurídico Único Estatutário.

§ 1º Ao empregado público efetivo cuja transposição ao Regime Jurídico Único Estatutário acarretar redução de parcelas permanentes afetando a remuneração atual, a diferença apurada será paga a título de Vantagem de Ordem Pessoal - VOP, que se agregará de forma permanente, refletindo em gratificação natalina (13º salário) e férias.

§ 2º Considera-se para efeito do disposto neste artigo:

I - nova remuneração: vencimento do cargo público efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei, a ser percebido após a transposição ao regime estatutário;

II - remuneração atual: salário do emprego público, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei ou em decisão judicial, percebido até a data da transposição ao regime estatutário.

§ 3º Para o cálculo da diferença de que trata este artigo será computado na comparação entre as remunerações permanentes os respectivos descontos obrigatórios previstos em lei.

§ 4º A diferença paga a título de VOP será revisada na mesma data e no mesmo percentual da revisão de vencimento dos servidores municipais, na forma da legislação específica.

§ 5º A irredutibilidade de que trata o *caput* não é garantida para:

I - parcelas pagas de modo indevido, decorrentes de equívoco de interpretação ou reconhecidas indevidas por decisão judicial;

II – valores recolhidos mensalmente ao FGTS.

§ 6º Não haverá pagamento retroativo de adicionais ou parcelas referentes ao período submetido ao regime celetista, salvo as expressamente previstas nesta Lei.

Art. 5º O tempo de serviço prestado à Administração Pública Municipal de Monte Aprazível sob o regime celetista em emprego público de provimento efetivo ou em comissão, exercido em período anterior à migração para o regime estatutário, será computado para fins de estágio probatório, além de concessão de gratificação natalina (13º salário), férias, anuênios, quinquênios e sexta-parte.

Parágrafo único. Para fins de concessão de adicionais e demais vantagens não descritas no *caput* deste artigo e previstas no Regime Jurídico dos Servidores Públicos do Município de

Monte Aprazível, computar-se-á o tempo de serviço exclusivamente a partir da transposição de regime jurídico.

Art. 6º Compete ao Departamento de gestão de pessoal do ente público municipal promover *ex officio* a transposição dos empregados públicos para o Regime Jurídico Único Estatutário e proceder as devidas anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social - CTPS.

§ 1º Os órgãos de gestão de pessoal do ente público municipal deverão cientificar os empregados públicos que não se enquadrarem no processo de transposição para o Regime Jurídico Único Estatutário.

§ 2º Fica assegurado aos empregados públicos o direito de requerer a revisão da aplicação dos requisitos de transposição previstos nos artigos 2º e 3º desta Lei, no prazo de até 30 (trinta) dias a contar da data de cientificação.

Art. 7. As disposições desta Lei não alteram a jornada de trabalho vigente na data de sua publicação e não extinguem direitos adquiridos ou concedidos por decisão judicial, e consideradas as ressalvas realizadas nesta própria Lei.

Art. 8. A migração para o regime jurídico estatutário de que trata esta Lei não implica equiparação salarial e de direitos, reenquadramento em carreiras ou percepção de gratificações e adicionais para além dos nela previstos.

Art. 9. O processo de migração de regime pressupõe a cessação da aplicação das normas da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e legislação correlata sobre a relação jurídica de trabalho do servidor migrante e a conseqüente adoção do regime estatutário, resultando na assunção dos direitos, garantias, deveres e responsabilidades nos termos desta Lei.

Art. 10. As vantagens oriundas de adicionais, gratificações, indenizações, retribuições e outros direitos vincendos após a publicação da presente Lei Complementar, quando devidos a partir da migração para o Regime Jurídico Único, deverão ser calculados na forma do novo regime jurídico.

Art. 11. Ficam convalidados os concursos públicos vigentes no momento da edição da presente Lei Complementar e, enquanto durar a validade dos certames, os convocados para admissão serão nomeados e tomarão posse em cargo de provimento efetivo.

Art. 12. Os servidores do regime estatutário vinculam-se ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS.

TÍTULO II
DO ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS MUNICIPAIS DE MONTE APRAZÍVEL
CAPÍTULO I
Seção I
Disposições Preliminares

Art. 13. Fica instituído o Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais de Monte Aprazível.

Art. 14. Para efeitos desta lei, considera-se:

I – Funcionário Público: pessoa legalmente investida em cargo público, independentemente do regime de trabalho e da forma de provimento;

II – Empregado Público: pessoa física legalmente investida em emprego público, regida pela Consolidação das Leis do Trabalho;

III – Servidor público: pessoa legalmente investida em cargo público, seja de provimento efetivo ou em comissão;

IV – Servidor público efetivo: cidadão aprovado em concurso público ou na forma do artigo 19, do ADCT, da CF, em exercício de cargo público efetivo.

V – Cargo Público: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor público.

VI – Cargo Público efetivo: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor público efetivo aprovado em concurso público ou na forma do artigo 19, do ADCT, da CF.

VII – Cargo Público em comissão: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional atribuídas através de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal.

VIII – Função de confiança: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a servidor público efetivo, através de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, de modo a destacá-lo, temporariamente, das previstas para o seu cargo, atribuindo-lhe novas.

IX – Gratificação de função: o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a servidor público efetivo, através de livre nomeação e exoneração pelo Prefeito Municipal, somando-se, temporariamente, àquelas, previstas para o seu cargo.

Seção II

Disposições Gerais

Art. 15. São requisitos para ingresso no serviço público municipal:

- I - ser brasileiro nato, naturalizado ou estrangeiro que goze das prerrogativas do art. 12 e do inciso I do art. 37 da Constituição Federal;
- II - ter no mínimo 18 (dezoito) anos de idade;
- III - estar quite com as obrigações militares e eleitorais;
- IV - ter boa conduta;
- V - gozar de boa saúde física e mental e não ser portador de deficiência física incompatível com o exercício do cargo;
- VI - ter atendido as condições prescritas para o cargo;
- VII - possuir aptidão para o exercício do cargo;

§1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 10% (dez por cento) das vagas oferecidas no concurso.

§3º Fica vedada a fixação de limite máximo de idade para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Art. 16 O provimento dos cargos efetivos dar-se-á por:

- I - nomeação;
- II - promoção, transferência e readaptação, como formas de movimentação de detentor de cargo efetivo;

III - reintegração, reversão e aproveitamento, como formas de retomo ao exercício de cargo;

Parágrafo único. Para o provimento por nomeação, além dos requisitos enumerados no artigo 15, deve o candidato ter obtido habilitação em concurso público, cujo prazo de validade não haja expirado.

Art. 17. O provimento dos cargos públicos far-se-á mediante ato da autoridade competente de cada Poder.

Art. 18. A investidura em cargo público ocorrerá com a posse.

Seção III Do Concurso Público

Art. 19. A nomeação para cargo público efetivo será precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos.

Art. 20. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo cargo, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

§ 1º. Poderá haver a previsão de etapa de avaliação psicológica ou exame psicotécnico em concurso, conforme previsão em lei para cada cargo.

§ 2º. Poderá haver a previsão de etapa de avaliação capacidade física em concurso, conforme previsão em lei para cada cargo.

Art. 21. O concurso público terá validade de até 2 (dois) anos, podendo ser prorrogado uma única vez, por igual período.

§ 1º O prazo de validade do concurso e as condições de sua realização serão fixados em edital, que será publicado no Diário Oficial do Município e no site oficial.

§ 2º Não se abrirá novo concurso enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade não expirado.

Seção IV

Da Nomeação, da Posse e do Exercício

Art. 22. A nomeação far-se-á:

I – em caráter efetivo, quando se tratar de efetivo;

II – em comissão, para cargo em comissão, gratificação de função e função de confiança.

Art. 23. Posse é o ato que investe o cidadão em cargo público.

Art. 24. A posse verificar-se-á mediante a assinatura de termo em que o funcionário prometa cumprir fielmente os deveres do cargo.

Parágrafo único. O termo será lavrado em livro próprio e assinado pela autoridade que der posse.

Art. 25. A posse poderá ser tomada por procuração específica.

Art. 26. A autoridade que der posse deverá verificar, sob pena de responsabilidade, se foram satisfeitas as condições estabelecidas, em lei ou regulamento, para a investidura no cargo.

Art. 27. A posse deverá verificar-se no prazo de 30 (trinta) dias, contados da data da publicação do ato de provimento do cargo.

§ 1º - O prazo fixado neste artigo poderá ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias, a requerimento do interessado, e a critério da administração pública.

§ 2º - O prazo inicial para a posse do funcionário público do município de Monte Aprazível em férias ou licença, será contado da data em que voltar ao serviço.

§ 3º - O prazo fixado neste artigo poderá ser prorrogado de ofício, quando ocorrer impossibilidade dos órgãos competentes em executar os exames de saúde no prazo previsto

§ 4º - Se a posse não se der dentro do prazo, será tornado sem efeito o ato de provimento.

Art. 28. Precederá o ingresso no serviço público municipal, a inspeção de saúde realizada por órgão competente do Município, à exceção dos cargos em comissão que terão trinta (30) dias para realizá-la.

Parágrafo único. A inspeção de saúde para ingresso é válida por noventa dias, podendo ser repetida durante este período, no caso de candidato julgado temporariamente incapaz.

Art. 29. O exercício é o ato pelo qual o funcionário assume as atribuições e responsabilidades do cargo, desempenhando as atribuições do cargo público ou da função de confiança.

§1º É de quinze dias o prazo para o servidor empossado em cargo público entrar em exercício, contados da data da posse, podendo requerer prorrogação por mais quinze dias mediante justificativa, a critério da administração pública.

§2º Será considerado exonerado do cargo ou tornado sem efeito o ato de sua designação para função de confiança, se não entrar em exercício no prazo previsto.

§3º O início, a interrupção e o reinício do exercício serão registrados no assentamento individual do funcionário, coincidindo com a data de publicação do ato de designação, salvo quando o servidor estiver em licença ou afastado por qualquer outro motivo legal, hipótese em que recairá no primeiro dia útil após o término do impedimento, que não poderá exceder a trinta dias da publicação.

§4º Cabe à autoridade competente do órgão ou entidade para onde for nomeado ou designado o servidor compete dar-lhe exercício. O início do exercício e as alterações que ocorrerem serão comunicados ao órgão competente, pelo chefe da repartição ou serviço em que estiver lotado o funcionário, cabendo ao servidor apresentar ao órgão competente os elementos necessários ao seu assentamento individual, logo após ter tomado posse e assumido o exercício.

§ 5º Na hipótese de o servidor do Município de Monte Aprazível encontrar-se em licença ou afastado legalmente, o prazo a que se refere este artigo será contado a partir do término do impedimento.

Seção V

Do estágio probatório

Art. 30. Ao entrar em exercício, o servidor público nomeado para o cargo de provimento efetivo submeter-se-á ao estágio probatório por período de três anos de efetivo exercício no cargo, durante o qual sua aptidão e capacidade serão objeto de avaliação permanente

para o desempenho do cargo, no mínimo a cada quatro meses, observados ainda os seguintes requisitos, e demais fatores e condições fixadas em regulamento:

- I – idoneidade profissional;
- II – disciplina;
- III – assiduidade;
- IV – organização;
- V – capacidade técnica;
- VI – dedicação;
- VII – eficiência;
- VIII – capacidade de iniciativa;
- IX – responsabilidade.

Art. 31. Findo o período de estágio probatório, a Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório fica obrigada a pronunciar-se sobre o atendimento, pelo servidor em análise, dos requisitos fixados para o estágio, conforme o regulamento, dentro do prazo de trinta dias.

§ 1º Será exonerado do serviço público municipal o servidor que, no período do estágio probatório, não lograr nas avaliações parciais e/ou final, resultado suficiente para sua manutenção no cargo.

§ 2º A confirmação ou não confirmação do servidor em estágio probatório ficará condicionada ao parecer de Comissão de Avaliação de Desempenho de Estágio Probatório através da análise dos Boletins de Avaliação Funcional emitidos por uma Equipe de Estágio Probatório, cuja composição e competências deverão ser fixadas em regulamento.

§ 3º Exarado o parecer, a Comissão deverá notificar o servidor do resultado, a fim de que o mesmo, caso discorde, no prazo de 05 (cinco) dias úteis possa apresentar sua defesa e contraditório, sendo seu silêncio presunção de aceitação.

§ 4º Caso for apresentada defesa, esta será imediatamente submetida à apreciação da Comissão referida no caput deste artigo que deverá se manifestar através de parecer escrito, no prazo de até 30 (trinta) dias, quanto a procedência ou improcedência do pedido.

§ 5º No caso de improcedência do pedido, poderá ser interposto recurso ao Prefeito Municipal dentro do prazo de 05 (cinco) dias úteis, contado da ciência que tiver o servidor e/ou procurador da decisão da Comissão.

§ 6º Recebido o recurso, o Prefeito terá o prazo de 05 (cinco) dias úteis para exarar parecer definitivo, mantendo ou reformando a decisão da Comissão, em caráter irrecorrível.

Seção VI Da Estabilidade

Art. 32. O servidor público habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquire estabilidade no serviço público ao completar três anos de efetivo exercício do cargo, desde que aprovado em estágio probatório, em ato fundamentado.

§1º. Suspendem o cômputo do prazo acima as licenças previstas no artigo 91; os afastamentos previstos previdenciários; os dias em que os servidores afastarem-se do serviço público, em virtude de terem trabalhado como mesários nas eleições; o exercício de mandato de Conselheiro Tutelar; as convocações para representações desportivas de caráter nacional, desde que autorizado pelo órgão de lotação do servidor estagiário e a prisão provisória.

§2º. A estabilidade a que se refere o *caput* não se aplica aos servidores presentes nos quadros municipais em decorrência da hipótese do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Seção VII Da Readaptação

Art. 33. Readaptação é a forma de provimento do servidor estável em cargo de igual ou inferior classificação, mais compatível com suas condições de saúde física ou mental, podendo ser processada a pedido ou "ex-officio".

§ 1º Dar-se-á a readaptação quando se verificar que o servidor efetivo tomou-se inapto, em virtude de modificações de seu estado físico ou psíquico, para o exercício do cargo ocupado.

§ 2º A verificação das condições referidas no parágrafo anterior será realizada pelo Instituto Nacional da Seguridade Social-INSS que indicará, à vista de avaliação médica, o cargo em que julgar possível a readaptação do funcionário, nele colocando-o em estágio experimental.

§ 3º O estágio experimental poderá ser realizado na repartição em que o funcionário estiver lotado ou em outra, atendendo sempre que possível às peculiaridades do caso.

Art. 34. A readaptação não acarretará diminuição, aumento ou reajuste de vencimento ou remuneração e será feita mediante transferência

Art. 35. Inexistindo vaga, serão cometidas ao funcionário as atribuições do cargo indicado, assegurados os direitos e vantagens decorrentes do novo cargo, até o regular provimento.

Art. 36. Havendo o restabelecimento da capacidade física, sensorial ou mental, constatado através de laudo de perícia da Previdência Social e exame médico oficial, o servidor readaptado deverá retornar às atribuições de seu cargo de provimento efetivo.

Parágrafo único - O servidor readaptado deverá se submeter a exame médico oficial nas periodicidades estipuladas pelo Poder Público Municipal ou pela Previdência Social. Para a realização do exame o servidor será convocado através de correspondência registrada ou publicação no Diário Oficial do Município.

Seção VIII DA REINTEGRAÇÃO

Art. 37. A reintegração é o reingresso do servidor demitido, em virtude de decisão administrativa ou judicial transitada em julgado, com ressarcimento de todas as vantagens do cargo anteriormente ocupado.

Art. 38. O servidor reintegrado terá direito ao cargo que ocupava anteriormente e não

existindo vaga, ser-lhes-ão assegurados os direitos e vantagens decorrentes da titularidade do cargo, até o regular provimento.

Seção IX Da Recondução

Art. 39. Recondução é o retorno do servidor efetivo ao cargo originalmente ocupado.

§ 1º A recondução decorrerá de:

- a) inabilitação em estágio probatório relativo a outro cargo, e,
- b) reintegração de outro servidor público no cargo ocupado.

§ 2º Encontrando-se provido o cargo de origem, o servidor público será aproveitado em outro.

Seção XI Da Disponibilidade e do Aproveitamento

Art. 40. Extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade, o servidor público ficará em disponibilidade, com remuneração proporcional ao tempo de serviço. O retorno à atividade de servidor público em disponibilidade far-se-á mediante aproveitamento obrigatório, em cargo de atribuições e vencimentos compatíveis com o anteriormente ocupado.

Parágrafo Único. Para aproveitamento observar-se-á a ordem de preferência, primeiro àquele servidor público que estiver há mais tempo em disponibilidade, e após àquele que contar com mais tempo de efetivo serviço público municipal.

Art. 41. O aproveitamento do servidor público que se encontre em disponibilidade há mais de doze meses dependerá de prévia comprovação de sua capacidade física e mental, verificada em inspeção médica oficial.

§ 1º Se julgado apto, o servidor público assumirá o exercício do cargo no prazo legal, consoante os prazos para o devido exercícios previstos nesta lei.

§ 2º Verificada a incapacidade definitiva, o servidor público em disponibilidade será encaminhado ao INSS, para verificação da aplicação da aposentadoria por incapacidade.

Seção XII

Da Vacância

Art. 42. A vacância do cargo público decorrerá de:

- I - exoneração;
- II - demissão;
- III - promoção;
- IV - readaptação;
- V - aposentadoria;
- VI - exclusão por falecimento.

Parágrafo único: A hipótese prevista no inciso V não se aplica aos servidores com aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19, nos termos do que dispõe o art. 6º dessa.

Art. 43. Dar-se-á exoneração:

- I - a pedido;
- II - "ex-officio" quando:
 - a) se tratar de cargo em comissão;
 - b) não forem satisfeitas as condições de estágio probatório;
 - c) ocorrer posse em outro cargo, ressalvados os casos de cargo em comissão e acumulação permitida em lei.

CAPÍTULO II

DOS DIREITOS E DAS VANTAGENS DE ORDEM PECUNIÁRIA

Seção I

Do Vencimento e da Remuneração

Art. 44. Vencimento é a retribuição pecuniária básica, com valor fixado em lei, devido ao servido pelo efetivo exercício do cargo.

Art. 45. Remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

Art. 46. O servidor efetivo nomeado para cargo em comissão, receberá, durante o exercício desse, a remuneração respectiva, salvo se optar pela do seu cargo efetivo.

Art. 47. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I - gratificações;

II - adicionais.

§ 1º As gratificações não se incorporam ao vencimento ou remuneração para qualquer efeito.

§ 2º Nos casos expressamente previstos em lei, os adicionais incorporarão a remuneração.

§ 3º As vantagens não serão computadas, nem acumuladas, para efeito de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores, sob o mesmo título ou idêntico fundamento.

Art. 48. Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único. Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

Art. 49. Os ressarcimentos e indenizações ao Erário Municipal serão descontados em parcelas mensais não excedentes a 10% (dez por cento) da remuneração total, incluídas as vantagens pecuniárias transitórias, ou do provento, em valores atualizados.

§ 1º Os ressarcimentos e indenizações são prioritários em relação às consignações autorizadas pelo servidor.

§ 2º O recebimento de quantias indevidas poderá implicar processo disciplinar para apuração das responsabilidades e aplicação das penalidades cabíveis.

§ 3º O servidor que receber dos cofres públicos vantagens indevidas será punido, se tiver agido de má-fé, respondendo, em qualquer caso, pelo ressarcimento, em valores atualizados, da quantia recebida.

Art. 50. O servidor em débito com o Erário que for demitido, exonerado ou pedir dispensa terá o prazo de 60 (sessenta) dias para quitar o débito.

Parágrafo único. A não quitação do débito no prazo previsto por este artigo implicará em sua inscrição em dívida ativa.

Seção II

Das Férias

Art. 51. O servidor fará jus, a cada período de 12 (doze) meses de efetivo exercício, ao gozo de um período de férias sem prejuízo da remuneração, que será acrescida de 1/3 (um terço), na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º Não fará jus a férias o servidor que faltar injustificadamente ao serviço por mais de 32 (trinta e dois) dias, no respectivo período aquisitivo.

§ 2º. O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

§ 3º. Além do pagamento da remuneração total do servidor deverá ser acrescida a média aritmética das horas extraordinárias efetivamente pagas durante o período aquisitivo das férias.

§ 4º O servidor exonerado do cargo de provimento efetivo ou cargo de provimento em comissão perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de efetivo exercício ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Art. 52. O período aquisitivo será suspenso, retomando-se a contagem pelo prazo remanescente a partir do retomo ao serviço, nos casos em que o servidor:

I - gozar de licença para prestar serviço militar, tratar de interesse particular, ou para o exercício de mandato eletivo;

II - perceber do INSS prestações de auxílio-doença em período igual ou superior a 1 (um)

ano.

Art. 53. A escala de férias será organizada de modo a manter a continuidade dos serviços, atendidas as peculiaridades de cada atividade.

§ 1º. O número máximo mensal de servidores em gozo de férias não poderá exceder a 20% (vinte por cento) do total de servidores de cada setor ou departamento.

§ 2º. O disposto no parágrafo anterior não se aplicará:

- a) aos setores e departamentos que, em virtude do número reduzido de servidores, tal percentual não totalize sequer uma unidade, sendo que em tais situações apenas um servidor poderá sair de férias;
- b) aos setores e departamentos nos quais seja interessante para administração, em virtude das peculiaridades do serviço realizado, que todos ou grande parte dos seus servidores saiam em gozo de férias em uma mesma época;

§ 3º. Para fins de organização da escala de férias, será observado o seguinte procedimento:
I - o servidor, até o dia 20 do mês de outubro, indicará o mês ou meses em que pretende usufruir as suas férias no próximo ano;

II - na hipótese do servidor não se manifestar na forma do inciso I deste artigo, caberá à chefia imediata, sob pena de responsabilidade funcional, fixar o mês ou meses para o gozo das férias, que poderão corresponder àqueles indicados com habitualidade pelo servidor;

III - aprovada e organizada a escala pela chefia da unidade, será dada ciência aos interessados e, até o dia 20 do mês de novembro, remetida ao Chefe do Departamento Pessoal, para cadastro no sistema da folha de pagamento.

§ 4º. Depois de elaborada, a escala de férias será afixada em cada Setor, bem como no Departamento Pessoal, além de ser colhido recibo do prévio aviso ao servidor.

Art. 54. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses da administração pública.

Art. 55. É proibida a acumulação de férias, salvo por indeclinável necessidade de serviço, ou motivo justo comprovado, pelo máximo de 2 (dois) anos consecutivos.

Parágrafo único. Em caso de acumulação de férias, poderá o funcionário gozá-las ininterruptamente.

Seção III

Das gratificações

Gratificação Natalina – Décimo Terceiro Salário

Art. 56. – Será concedida ao servidor que esteja no desempenho de suas funções nos órgãos do Município, uma gratificação natalina (décimo terceiro salário) correspondente à sua remuneração mensal.

§1º: O décimo terceiro salário será pago em duas parcelas iguais, sendo a primeira devida e paga no mês do aniversário do empregado e o restante até o dia 20 de dezembro de cada ano.

§2º A fração do mês igual ou superior a 15 (quinze) dias será considerada como mês integral.

§3º A gratificação natalina não será considerada para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Da Gratificação de Função

Art. 57. A gratificação de função poderá ser concedida ao servidor público efetivo que, além das atribuições normais de seu cargo, for designado para exercer encargo que não venha justificar a criação de cargo ou função específica no âmbito do serviço público municipal.

§1º. A gratificação será devida apenas no período em que os empregados exercerem as atividades para as quais foram nomeados, não se incorporando à remuneração, nem sendo considerado para fins de pagamento de outras parcelas, salvo quanto à gratificação natalina e férias.

§2º. Os percentuais previstos no anexo IV será calculado sobre o vencimento do cargo a que o servidor estiver vinculado, não se incorporando nem sofrendo reflexos em outras parcelas, salvo quanto à gratificação natalina e férias.

Gratificação Prêmio-Assiduidade

Art. 58. Fará jus à gratificação prêmio-assiduidade o servidor efetivo que, dentro do mês de apuração, cumprir os seguintes requisitos:

- I – não houver faltado injustificadamente;
- II – tiver cumprido integralmente sua jornada, sem atrasos;
- III – não tiver faltado sob a justificativa de atestado médico

§1º. O prêmio-assiduidade terá não sofrerá reflexo ou repercussão em quaisquer outras parcelas.

§2º. Fica estabelecido o valor R\$ 59,26 (cinquenta e nove reais, vinte e seis centavos) mensais, para o prêmio-assiduidade.

Art. 59. Perderá o direito à gratificação prêmio-assiduidade o servidor efetivo que:

- I – Não cumprir integralmente sua jornada;
- II – Sofrer sanção disciplinar;
- III – Faltar injustificadamente;
- IV – Não tiver atingido as metas estabelecidas por norma do setor de atuação ou do órgão correspondente.

Parágrafo único.: Para fins de apuração da gratificação prêmio-assiduidade considera-se injustificada a falta fundamentada em atestado médico ou comprovante de comparecimento em consulta médica.

Art. 60. Não acarretará em perda do gratificação-assiduidade a falta ou ausência fundamentada em:

- I – Hipóteses do artigo 85, §1º;
- II - Licença gestante;
- III – Licença paternidade;
- IV – Afastamento em razão de doença contagiosa de segregação compulsória;
- V – Licenças eleitorais;
- VI – Acidente de trabalho;
- VII – Internação comprovada por atestado médico;
- VIII – Afastamento através do Instituto Nacional de Seguro Social (INSS) como auxílio-doença, acidente de trabalho ou doença, desde que relacionados ao trabalho.
- IX – Falta abonada na forma do artigo 85, §3º.

Seção IV

Dos Adicionais

Art. 61. - Além do vencimento são deferidos aos servidores públicos os seguintes adicionais:

I – Adicional de Insalubridade;

II – Adicional de Periculosidade;

III – Adicional por Prestação de Serviços Extraordinários – Horas Extras;

IV – Adicional Noturno;

V – Adicional de Qualificação;

VI – Adicional por Tempo de Serviço – Anuênio;

VII – Adicional por Tempo de Serviço – Quinquênio;

VIII – Adicional por Tempo de Serviço – Sexta parte.

Dos Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

Art. 62. O servidor que trabalhe com habitualidade exposto a agentes insalubres faz jus ao adicional de insalubridade.

§1º. Serão consideradas atividades ou operações insalubres as expressamente previstas na Norma Regulamentadora nº. 15, e que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham o servidor a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

§2º. A caracterização da atuação como insalubre deverá ser verificada mediante laudo técnico, considerado o exposto no parágrafo anterior.

Art. 63. O adicional de insalubridade será calculado sobre o vencimento, conforme o nível de exposição aos agentes insalubres, com os seguintes percentuais:

I – 10% - grau mínimo;

II – 20% - grau médio;

III – 40% - grau máximo.

Art. 64. O servidor que trabalhe com habitualidade em atividades perigosas faz jus ao adicional de periculosidade.

§1º. São consideradas atividade perigosas impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a:

I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica;

II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança ou vigilância.

§2º. O adicional de periculosidade será o equivalente a 30% (trinta por cento) sobre o vencimento.

Art. 65. O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessará:

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância

Art. 66. O servidor que fizer jus aos adicionais de insalubridade e de periculosidade deverá optar por um deles, não sendo permitido o acúmulo de percepção daqueles.

Do Adicional por Prestação de Serviços Extraordinários – Hora Extra

Art. 67. Serviços extraordinários são aqueles realizados fora da jornada regular de cada cargo, fixada nesta Lei, e que serão realizados quando convocados pelo Chefe da respectiva área a que pertença o empregado ou pelo Chefe do Executivo, para atender a situações

excepcionais e temporárias, respeitado o limite máximo de 2 (duas) horas por dia.

§ 1º - Os ocupantes de cargos em comissão ou no exercício de funções de confiança, não terão direito ao adicional previsto neste artigo.

§ 2º - Os nomeados para gratificação de função cujo adicional seja equivalente ou superior a 40% (quarenta por cento) do vencimento, não terão direito ao adicional previsto neste artigo.

§ 3º - As horas extraordinárias deverão ser objeto de rígido controle por parte do Departamento Pessoal, que emitirá relatório mensal ao Prefeito.

Art. 68. – Os serviços extraordinários realizados por convocação do Chefe da respectiva área a que pertença o empregado ou pelo Chefe do Executivo, serão remunerados com acréscimo de 50% sobre o valor da hora mensal de trabalho, quando realizados de segunda a sábado e 100% em domingos e feriados.

Parágrafo único.: Não será remunerado como acréscimo de 100%, o trabalho em jornada regular realizado em domingos e feriados, quando se trata de jornadas especiais de compensação, como as previstas no artigo 67.

Art. 69. O trabalho em regime de jornada extraordinária e a consequente percepção do adicional por serviço extraordinário – hora extra, ainda que por longo período, não geram qualquer direito adquirido para o servidor, não fazendo jus a manutenção ou indenização caso o labor extraordinário seja interrompido.

Do Adicional Noturno

Art. 70. O serviço noturno prestado em horário compreendido entre 22 horas de um dia e 5 horas do dia seguinte, terá o valor-hora acrescido de 20% (vinte por cento).

Parágrafo Único. Em se tratando de serviço extraordinário, o acréscimo de que trata este artigo, incidirá sobre a remuneração prevista no artigo 67.

Art. 71. Não será devido adicional noturno ao servidor ocupante de cargo em comissão.

Adicional de Qualificação

Art. 72. É instituído o Adicional de Qualificação - AQ destinado aos servidores efetivos, em razão dos conhecimentos adicionais adquiridos, comprovados por meio de títulos, diplomas ou certificados de cursos de graduação ou pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, em sua área de atuação na administração municipal, calculado sobre o seu vencimento básico, nas seguintes hipóteses e percentuais:

I - 7,5% (sete vírgula cinco por cento) - na hipótese de o cargo não exigir ensino superior e o servidor possuir graduação correspondente a sua área de atuação

II – 7,5% (sete vírgula cinco por cento) - especialização

III – 10,5% (dez vírgula cinco por cento) - mestrado;

IV – 12,5% (quinze vírgula cinco por cento) - doutorado.

§ 1º - O adicional de que trata este artigo não será concedido quando o curso constituir requisito ou estiver no mesmo nível de escolaridade para ingresso no cargo efetivo ou em comissão.

§ 2º - Para efeito do disposto neste artigo, serão considerados somente os cursos e as instituições de ensino reconhecidos pelo Ministério da Educação, na forma da legislação.

§ 3º - Serão admitidos cursos de pós-graduação “lato sensu” somente com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 4º - O adicional de que trata este artigo não se incorporará para nenhum efeito e sobre ele não incidirá vantagem de qualquer natureza.

§ 5º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente qualquer percentual dentre os previstos nos incisos I a IV do ‘caput’ deste artigo.

§ 6º O Adicional de Qualificação será devido a partir do protocolo, após o início da vigência do presente estatuto, no ente municipal, do diploma, certificado ou título, devidamente registrado.

§ 7º Não terão direito a qualquer dos adicionais de que trata o *caput*, os servidores que, por ocasião da alteração de regime previsto nesta Lei e da irredutibilidade de remuneração (via VOP), por decisão judicial ou qualquer outra hipótese, recebam o adicional nível

universitário, de que trata o artigo 37, da Lei Complementar n°. 01, de 27 de setembro de 2010, não sendo possível a cumulação.

Adicionais por Tempo De Serviço – Anuênio, Quinquênio e Sexta-Parte

Art. 73. O servidor terá direito, após cada período de 1 (um) ano de efetivo exercício, contínuos ou não, à percepção do anuênio, calculado à razão de 1% (um por cento) sobre o vencimento, a que se incorpora para todos os efeitos.

Art. 74. O servidor terá direito, após cada período de 5 (cinco) anos, contínuos ou não, à percepção de adicional por tempo de serviço quinquênio, calculado à razão de 5% (cinco por cento) sobre o vencimento, a que se incorpora para todos os efeitos.

Art. 75. O servidor que completar 20 (vinte) anos de efetivo exercício perceberá o adicional de sexta parte, calculado à razão de 1/6 (um sexto) sobre a remuneração, excluídos os adicionais anuênio e quinquênio.

Art. 76. A apuração dos adicionais por tempo de serviço da presente Lei será feita em dias e o total convertido em anos, considerados estes sempre como de 365 (trezentos e sessenta e cinco) dias.

Art. 77. Os ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança farão jus aos adicionais por tempo de serviço previstos nos artigos 38 e 39, calculados sobre o vencimento que perceber no exercício desses cargos, enquanto neles permanecer.

CAPÍTULO III

DA JORNADA DE TRABALHO

Seção I

Disposições gerais

Art. 78. A jornada de trabalho para cada um dos cargos públicos será a definida no campo do anexo II da presente lei, sendo, em regra, a de 08 (oito) horas diárias e 40 (quarenta) semanais, salvo disposição legal específica.

§1º. Lei municipal poderá estabelecer carga horária diferenciada para cada categoria profissional e cada área de trabalho, em razão da peculiaridade dos serviços, sendo que a remuneração será calculada proporcionalmente ao aumento ou redução da jornada.

§2º. Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as eventuais variações de horário no registro de ponto não excedentes de 05 (cinco) minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

§3º O tempo despendido pelo servidor até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho.

§4º. Servidores atuantes em cargos de professor poderão ter jornada diária superior a 08 (oito) horas, a critério da administração, de modo a melhor se adequar à distribuição de aulas, limitada ao máximo de 10 (dez) horas diárias, sem que isso configure jornada extraordinária ou hora extra, observado apenas o limite semanal previsto no *caput*.

Art. 79. É obrigatório o registro de ponto por todos os servidores efetivos, sendo considerada falta disciplinar a recusa em fazê-lo.

§1º. Para os ocupantes do cargo de motorista, além do registro de ponto, devem ser obrigatoriamente realizadas as anotações dos transportes realizados, em diário de bordo, através de papeleta ou ficha, sendo aquele entregue mensalmente ao Chefe de Departamento, sendo considerada falta disciplinar a recusa em fazê-lo ou a apresentação de informações falsas ou omissas.

§2º São dispensados do registro de ponto, os seguintes casos:

I – Servidores ocupantes de cargos em comissão;

II – Servidores ocupantes de função de confiança;

III – Servidores que recebam gratificação de função igual ou superior a 40% do seu vencimento.

§3º O servidor que se enquadre em uma das hipóteses do parágrafo anterior não terá direito ao recebimento de horas extras.

Art. 80. Não se considera tempo à disposição da administração pública, não sendo computado como jornada normal, ainda que nas dependências da repartição pública, o período em que o servidor:

I – Permanecer, por escolha própria, no local de trabalho, para buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, ou mesmo para exercer atividades particulares;

II – Permanecer, por escolha própria, no local de trabalho, para realizar: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal e troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca repartição pública.

Parágrafo único.: O ato de o servidor permanecer na posse de celular ou veículo da administração pública, durante período de intervalo ou fora da jornada, não caracteriza tempo à disposição, não sendo computado como jornada.

Art. 81. Serão pagas, a título de horas extras, aquelas que excederem à jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, desde que previamente autorizadas pela autoridade municipal competente, salvo os casos de jornadas excepcionais previstas em lei, jornadas e acordos de compensação e banco de horas

Art. 82. Para efeito de cálculo da remuneração mensal, o mês será considerado como de 5 (cinco) semanas, sendo adotado o divisor 200 (duzentos) para a jornada de 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 83. Poderá ser estabelecida, para os cargos de motoristas e guardas-noturnos, a jornada de compensação de doze horas de trabalho por trinta e seis horas de descanso, garantido o intervalo para repouso e alimentação.

§1º - No caso da adoção da jornada prevista no caput, o vencimento abrange os

pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno.

§2º - No caso da adoção da jornada prevista no caput, serão consideradas como serviço extraordinário, as horas diárias que excederem a décima-segunda.

§3º - Eventual labor superior a 40 (quarenta) horas semanais decorrente da realização regular da jornada 12x36, não será considerado jornada extraordinária, não dando direito ao pagamento de hora extra, observado o previsto no parágrafo anterior.

§4º - A prestação de horas extras habituais não descaracteriza a jornada de compensação 12x36.

Art. 84. – Poderá ser estabelecido, a critério da administração pública, com vistas a compensação da jornada extraordinária, em que o excesso de jornada em um dia seja compensado com a diminuição em outro, hipótese em que não haverá o pagamento do adicional de serviços extraordinário, os seguintes institutos:

I – Banco de horas, estabelecido mediante decreto, em que a compensação do acúmulo de jornada extraordinária ocorra através de folgas-dias ou folgas-hora, a ser realizada no período máximo de um ano, não podendo acarretar em jornada superior a 10 (dez) horas diárias.

II – Compensação individual, estabelecida mediante portaria, em que a compensação da redução da jornada em um dia ocorra mediante aumento da jornada em outro, até o máximo de 10 (dez) horas, a ser realizada dentro do próprio mês.

III – Compensação individual para realização de estágio obrigatório, estabelecida mediante portaria, em que a compensação da redução da jornada para realização de estágio obrigatório de curso técnico ou graduação, ocorra mediante aumento da jornada em outro, a ser realizada no período máximo de um trimestre, não podendo acarretar em jornada superior a 10 (dez) horas diárias.

Seção II

Das Faltas ao Serviço

Art. 85. – Nenhum servidor poderá faltar ao serviço sem causa justificada.

§1º – Considera-se causa justificada os casos previstos as seguintes hipóteses:

I - até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II - até 3 (três) dias consecutivos, em virtude de casamento;

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, de adoção ou de guarda compartilhada;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V - até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar);

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior;

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

XII - até 3 (três) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de realização de exames preventivos de câncer devidamente comprovada.

§2º O prazo a que se refere o inciso III do caput deste artigo será contado a partir da data de nascimento do filho.

§3º As faltas ao serviço, até o máximo de seis por ano, poderão ser abonadas, a critério do

Prefeito Municipal no primeiro dia em que o servidor comparecer ao serviço, desde que enquadradas dentre um dos seguintes motivos:

I – Atuar como acompanhante em consultas médicas ou internações de parente até o 3º grau;

II – Participar de curso de qualificação profissional;

III – Dia do aniversário do servidor;

IV – Velórios.

§4º As faltas abonadas referidas no §3º devem ser requeridas com antecedência de 02 (dois) dias úteis, salvo a hipótese prevista no inciso IV.

Art. 86. O empregado que faltar ao serviço deverá justificar ao Chefe do Departamento de Pessoal sua ausência no primeiro dia em que comparecer ao serviço, apresentando documentos que comprovem a sua justificativa, sob pena de sujeitar-se às consequências da ausência.

Parágrafo único. O não comparecimento ao serviço e não justificativa tempestiva de uma das hipóteses do artigo 85, permite o desconto em folha de pagamento do dia não trabalhado, além de outras penas previstas na legislação.

Art. 87. A prática de reiteradas faltas injustificadas será considerada falta disciplinar.

Parágrafo único. A prática de 30 (trinta) dias seguidos de faltas injustificadas ou de 40 (quarenta) intercaladas, dentro de um mesmo exercício, será considerada falta disciplinar gravíssima, passível de pena de demissão.

Seção III

Do Repouso Remunerado e Intervalos

Art. 88. O servidor público tem direito a repouso semanal, em um dia de cada semana,

preferencialmente aos domingos, sem prejuízo da remuneração a que fizer jus.

Art. 89. Entre duas jornadas diárias de trabalho deverá haver, sempre, um intervalo mínimo de onze horas para repouso e alimentação do servidor, salvo as exceções legais.

Art. 90. Os servidores com jornada de trabalho maior que 04 (quatro) horas diárias e menor que 06(seis) horas, farão jus a um intervalo para descanso de 15(quinze) minutos.

§ 1º – Os servidores cuja jornada diária de trabalho seja superior a instituída no “caput” farão jus a um intervalo para refeições de no mínimo 01(uma) hora.

§2º - Os intervalos não serão considerados como tempo de serviço à disposição da Administração, ainda que durante os mesmos o servidor permaneça no local de trabalho, ou em posse de celular ou veículo da administração pública, não gerando direito a qualquer contraprestação.

Seção VI Das Licenças

Da Licença para Tratar de Assuntos Particulares

Art. 91. Ao servidor que ocupe cargo público efetivo, após 3 (três) anos de efetivo exercício, poderá ser concedida licença para tratar de interesses particulares pelo prazo máximo de até 2 (dois) anos, sem remuneração, no interesse do poder público e desde que não exista a necessidade de substituí-lo por outro servidor.

§ 1º - Durante o período de licença o vínculo será considerado suspenso, não sendo tal período contado para fins de adicionais de tempo de serviço, nem sendo devido qualquer parcela remuneratória ao servidor.

§ 2º - A licença poderá ser interrompida a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da Administração.

§ 3º - Não será concedida licença para tratar de assuntos particulares aos ocupantes de cargos em comissão.

§ 4º - Nova licença somente poderá ser concedida após decorridos 5 (cinco) anos do término da licença anterior.

§ 5º - Tratando-se de afastamento para fins de exercício de cargo em comissão ou função de confiança em outro ente federativo, órgão público ou poder, a licença a que se refere o *caput* poderá ser prorrogada por mais 02 (dois) anos, até o limite de 04 (quatro) anos.

Da Licença Maternidade

Art. 92. A servidora gestante tem direito à licença-maternidade de 180 (cento e oitenta) dias, sem prejuízo do emprego e do salário

§ 1º A servidora deve, mediante atestado médico, notificar a administração da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

§ 2º Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de 2 (duas) semanas cada um, mediante atestado médico.

§ 3º É garantido à servidora, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - transferência de função, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

Art. 93. A servidora que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do artigo 92.

§ 1º A licença-maternidade só será concedida mediante apresentação do termo judicial de guarda à adotante ou guardiã.

§ 2º A adoção ou guarda judicial conjunta ensejará a concessão de licença-maternidade a apenas um dos adotantes ou guardiães, caso ambos sejam servidores.

Art. 94. Em caso de morte da genitora, é assegurado ao cônjuge ou companheiro servidor o gozo de licença por todo o período da licença-maternidade ou pelo tempo restante a que teria direito a mãe, exceto no caso de falecimento do filho ou de seu abandono.

Art. 95. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a servidora terá um repouso remunerado de 2 (duas) semanas, ficando-lhe assegurado o direito de retornar à função que ocupava antes de seu afastamento.

Da Licença para Capacitação

Art. 96. Após cada quinquênio de efetivo exercício, o servidor poderá, no interesse da Administração, afastar-se do exercício do cargo efetivo, sem remuneração, por até seis meses, para participar de curso de capacitação profissional ou pós-graduação *stricto sensu*.

CAPÍTULO IV

DAS CONTRATAÇÕES POR PRAZO DETERMINADO

Art. 97. Nos termos do artigo 37, IX da Constituição Federal, poderão ser contratados empregados, por prazo determinado, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Art. 98. Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:

I - assistência a situações de calamidade pública;

II - combate a surtos endêmicos;

III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística, bem como cadastramento imobiliário e afins;

IV - admissão de professor substituto e professor vinculado a convênio com outros poderes ou esferas de Administração;

V - admissão de empregados públicos resultantes de legislação específica, acordos,

convênios e congêneres, cujo prazo de duração dos termos é indeterminado, vinculando a duração dos contratos temporários à vigência dos referidos instrumentos;

VI – atividades:

a) especiais na organização de políticas de desenvolvimento econômico e social, para atender à área industrial ou a encargos temporários de obras e serviços de engenharia;

b) de vigilância e inspeção, relacionadas à defesa sanitária e agropecuária, no âmbito do território municipal, para atendimento de situações emergenciais ligadas ao comércio de produtos de origem animal ou vegetal ou de risco à saúde animal, vegetal ou humana;

VII - manutenção e normalização da prestação de serviços públicos essenciais à comunidade, quando da ausência coletiva do serviço, paralisação parcial ou suspensão das atividades por empregados públicos, por prazo superior a dez dias, e em quantitativo limitado ao número de servidores que aderiram ao movimento.

VIII – Tarefas eventuais de curta duração.

Art. 99. O recrutamento do empregado a ser contratado, nos termos desta Lei, deverá ser feito mediante processo seletivo simplificado.

Parágrafo Único. Nos casos emergenciais, a Administração poderá contratar diretamente, nos prazos e condições estabelecidas na presente lei e prescindirá de processo seletivo.

Art. 100. As contratações serão feitas pelo prazo máximo de até 1 (um) ano, prorrogável por igual período.

Seção VIII

Das Substituições

Art. 101. Haverá substituição no impedimento legal e temporário do ocupante de cargo público por período igual ou superior a 10 (dez) dias consecutivos.

Parágrafo Único. O substituto perceberá a diferença do cargo de que é ocupante para o vencimento do cargo em substituição, podendo, ainda, optar pelo maior vencimento entre os dois cargos.

Art. 102. Qualquer que seja o período da substituição, o substituto retornará, após, ao seu emprego de origem.

CAPÍTULO V

DOS PROFESSORES

Seção I

Disposições gerais

Art. 103. Na composição da jornada de trabalho dos cargos de professores, observar-se-á o limite máximo de 2/3 (dois terços) da carga horária para o desempenho das atribuições de interação com os educandos (horas-aula), e 1/3 (um terço) de horas de trabalho pedagógico (HTP).

§1º - A hora de trabalho pedagógico (HTP) é um tempo remunerado de que disporá o professor, prioritariamente, para participar de reuniões pedagógicas e, ainda, para a preparação de aulas, correção de trabalhos e provas, pesquisa, atendimento a pais e alunos.

§2º O pagamento do vencimento abarcará do devido para o total da jornada, incluindo horas-aulas, HTP e descanso semanal remunerado.

Art. 104. A jornada do professor é considerada de caráter mensal, ainda que quantificada em horas-aula, de modo que, o vencimento abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados.

Art. 105. O período de férias escolares é considerado de disponibilidade remunerada, podendo os profissionais do magistério, bem como demais servidores atuantes unidades de ensino municipais, serem convocados para exercerem suas atribuições, sem que isso configure jornada extraordinária, ou de ensejo ao pagamento de parcelas além das já regularmente remuneradas mensalmente.

Art. 106. O intervalo entre as aulas “recreio” não é considerado tempo à disposição da administração pública, não devendo ser considerado como jornada para os cargos de professor.

Art. 107. Os cargos de monitor de recreação e inspetor de alunos não são considerados de profissionais do magistério para os fins que trata a Lei Federal nº. 11.738/2008.

CAPÍTULO VI DO TEMPO DE SERVIÇO

Seção I

Art. 108. tempo de serviço do servidor público será contado segundo as normas a seguir enunciadas.

Art. 109. A apuração do tempo de serviço será feita em dias, que será convertido em anos, considerado o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias.

Art. 110. Além das ausências ao serviço previstas no artigo 85, são considerados como de efetivo exercício os afastamentos em virtude de:

I - férias;

II - exercício de cargo em comissão, função de confiança ou em órgão ou entidade dos Poderes da União, dos estados, do Distrito Federal e dos municípios;

III - participação de programas de treinamento ou aperfeiçoamento regularmente instituído pela Administração;

IV - convocação para o serviço militar ou outros encargos da segurança nacional;

V - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VI - missão oficial;

VII – licença maternidade, paternidade e adotante;

VIII – afastamento por auxílio-doença ou acidente de trabalho na forma da legislação previdenciária.

IX - exercício de mandato eletivo ou classista, exceto para desenvolvimento funcional mediante promoção.

X- desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;

Art. 111. É vedada a contagem acumulada de tempo de serviço simultâneo.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 112. A presente Lei será regulamentada pelo Executivo através de Decreto Executivo, no que couber e observados os limites legais de competência.

Art. 113. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário, especialmente as Leis Municipais

Monte Aprazível, 31 de março de 2023.

MARCIO LUIZ MIGUEL

Prefeito Municipal

ANEXO I – REFERÊNCIAS SALARIAIS

REFERÊNCIA	VALOR
01	R\$ 1.141,02
02	R\$ 1.292,80
03	R\$ 1.358,42
04	R\$ 1.467,09
04.A	R\$ 1.923,26
04.1	R\$ 2.564,34
05	R\$ 1.584,48
06	R\$ 1.711,23
07	R\$ 1.848,11
08	R\$ 1.995,97
09	R\$ 2.155,71
10	R\$ 2.328,12
11	R\$ 2.514,35
12	R\$ 2.715,50
13	R\$ 2.932,76
13.1	R\$ 5.344,21
13.2	R\$ 8.278,33
13.A	R\$ 3.562,80
13.A.1	R\$ 5.025,03
13.B	R\$ 5.518,88
14	R\$ 10.219,70
M-00	R\$ 2.542,68
M-01	R\$ 3.051,21
M-02	R\$ 3.559,75
M-03	R\$ 4.068,68
M-04	R\$ 5.303,48
M-05	R\$ 7.679,13
Hora-aula Professor II	R\$ 20,34

ANEXO II – CARGOS PÚBLICOS EFETIVOS

CARGO PÚBLICO EFETIVO	VAGAS	REF.	CARGA HORÁRIA (semanal)	REQUISITOS
Advogado	03	13.2	20 horas	Ensino Superior Completo em Direito, com registro na OAB
Administrador da Merenda Escolar (EXTINTO NA VACÂNCIA)	01	10	40 horas	Ensino Médio Completo
Agente Comunitário de Saúde	40	04.1	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Agente de Campo	01	05	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Agente de Controle de Vetores	20	4.1	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Agente de Controle de Vetores EXTINTO NA VACÂNCIA	20	4.A	30 horas	Ensino Fundamental Completo
Agente Geral de Manutenção	01	08	40 horas	Ensino Médio Completo
Ajudante Geral	164	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Analista de Recurso Humanos	01	13.A	40 horas	Ensino Superior em Direito, Administração de Empresas, Ciências Contábeis ou Curso Técnico em Contabilidade
Arquivista	01	10	40 horas	Ensino Superior Completo em Arquivologia
Assistente Social	05	13.1	30 horas	Ensino Superior Completo em Serviço Social, com registro no CRESS

Assistente Social	05	13.A	20 horas	Ensino Superior Completo em Serviço Social, com registro no CRESS
Atendente	24	04	40 horas	Ensino Médio Completo
Auxiliar Administrativo (EXTINTO NA VACÂNCIA)	01	03	40 horas	Ensino Médio Completo
Auxiliar de Consultório Dentário	03	04	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no CRO
Auxiliar de Consultório Odontológico do PSF	01	05	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no CRO
Auxiliar de Enfermagem	14	08	30 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no COREN
Auxiliar de Enfermagem do PSF	05	11	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no COREN
Auxiliar de Farmácia do PSF	01	06	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no CRF
Auxiliar de Tesouraria	01	12	40 horas	Ensino Médio Completo
Auxiliar de Finanças/Contabilidade (EXTINTO – REAPROVEITAMENTO)	01	02	40 horas	-
Auxiliar Técnico Esportivo	04	03	40 horas	Ensino Médio Completo
Bibliotecária	01	10	40 horas	Ensino Superior Completo em Biblioteconomia
Biologista	01	10	20 horas	Ensino Superior Completo, com registro no CRBio
Borracheiro	01	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Lançador de Tributos	01	12	40 horas	Ensino Médio Completo
Tesoureiro	01	13.1	40 horas	Ensino Médio Completo
Chefe do Cadastro Físico e Imobiliário	01	12	40 horas	Ensino Médio Completo

Chefe do Departamento Pessoal	01	13.A	40 horas	Ensino Médio Completo
Chefe de Empenho	01	09	40 horas	-
(EXTINTO NA VACÂNCIA)				
Coordenador de Creches Municipais	04	10	40 horas	-
(EXTINTO NA VACÂNCIA)				
Dentista	11	10	20 horas	Ensino Superior Completo em Odontologia, com registro no CRO
Diretor	04	10	40 horas	-
(EXTINTO NA VACÂNCIA)				
Diretor de Finanças	01	10	40 horas	Ensino Médio Completo
(EXTINTO NA VACÂNCIA)				
Eletricista de Veículos	01	03	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Encanador/Eletricista	01	04	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Encarregado de CPD	02	08	40 horas	-
EXTINTO - REAPROVEITAMENTO				
EXTINTO	-	-	-	Ensino Médio Completo
Encarregado de Turmas	08	06	40 horas	Ensino Médio Completo
EXTINTO NA VACÂNCIA				
Enfermeiro	07	13.A	30 horas	Ensino Superior Completo em Enfermagem, com registro no COREN
Enfermeiro do PSF	05	13.A.1	40 horas	Ensino Superior Completo em Enfermagem, com registro no COREN
Enfermeiro do SAMU	03	13.A.1	40 horas	Ensino Superior Completo em Enfermagem, com registro no COREN

Engenheiro Civil	01	13.2	30 horas	Ensino Superior Completo em Engenharia Civil, com registro no CREA
Escriturário	39	05	40 horas	Ensino Médio Completo
Farmacêutico	09	10	20 horas	Ensino Superior Completo em Farmácia, com registro no CRF
Fiscal de Tributos e Postura	07	10	30 horas	Ensino Médio Completo, com Carteira Nacional de Habilitação - CNH
Fisioterapeuta	01	10	40 horas	Ensino Superior Completo em Fisioterapia, com registro no CREFITO
Fonoaudiólogo	01	10	20 horas	Ensino Superior Completo em Fonoaudiologia, com registro no CRFa
Guarda-Noturno	21	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Inspetor de Alunos	10	04	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Jardineiro	03	03	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Mecânico de Manutenção	04	04	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Médico	10	13.2	20 horas	Ensino Superior Completo em Medicina, com registro no CRM
Médico PSF	03	14	40 horas	Ensino Superior Completo em Medicina, com registro no CRM
Médico Pediatra	02	13.2	20 horas	Ensino Superior Completo em Medicina, com registro no CRM, com especialização em Pediatria, reconhecida pelo CRM ou AMB

Médico Ginecologista	02	13.2	20 horas	Ensino Superior Completo em Medicina, com registro no CRM, com especialização em Ginecologia, reconhecida pelo CRM ou AMB
Médico Oftalmologista	01	13.1	08 horas	Ensino Superior Completo em Medicina, com registro no CRM, com especialização em Ginecologia, reconhecida pelo CRM ou AMB
Médico Veterinário	01	10	30 horas	Ensino Superior Completo em Medicina Veterinária, com registro no CRMV
Merendeira	28	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Monitor de Recreação	61	04	40 horas	Ensino Médio Completo
Motorista	60	06	40 horas	Ensino Fundamental Completo com Carteira Nacional de Habilitação – CNH
Nutricionista	02	10	30 horas	Ensino Superior Completo, com registro no CRN
Operador de Máquinas	16	06	40 horas	Ensino Fundamental Completo, com Carteira Nacional de Habilitação – CNH
Pedreiro	08	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Pintor	02	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Porteiro do Paço Municipal	01	03	40 horas	Ensino Fundamental Completo
Professor de Educação Infantil	26	M-00	25 horas	Magistério com habilitação para Educação Infantil.
EXTINTO NA VACÂNCIA				

Professor de Educação Infantil	40	M-01	30 horas	Magistério com habilitação para Educação Infantil.
Professor de Informática	06	Hora Aula	20 horas	Ensino Técnico ou Superior Completo na área de Informática
Professor I	65	M-02	35 horas	Ensino Superior Completo em Pedagogia
Professor II	70	Hora Aula	20 horas	Ensino Superior Completo com licenciatura plena na respectiva área
Professor II	30	Hora Aula	40 horas	Ensino Superior Completo com licenciatura plena na respectiva área
Psicólogo	05	13.1	30 horas	Ensino Superior Completo em Psicologia, com registro no CRP
Psicólogo EXTINTO NA VACÂNCIA	05	13.A	20 horas	Ensino Superior Completo em Psicologia, com registro no CRP
Secretário de Escola	03	06	40 horas	Ensino Médio Completo
Soldador	02	08	40 horas	Ensino Fundamental Completo

Técnico Agrícola	02	05	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no CREA
Técnico de Enfermagem	06	12	30 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no COREN
Técnico de Enfermagem do SAMU	03	13.A	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no COREN
Técnico em Edificações	02	05	40 horas	Ensino Técnico Completo, com registro no CREA
Técnico de Tecnologia da Informação	01	11	40 horas	Ensino Médio Profissionalizante em

				área de sistemas computacionais ou tecnologia da informação ou Médio Completo+ Curso Técnico ou Superior em Sistemas Computacionais, Ciências da Computação, Engenharia da Computação ou Tecnologia da Informação
Fiscal Sanitário	04	10	40 horas	Ensino Médio Completo
Técnico em Segurança do Trabalho	01	05	40 horas	Ensino Técnico em Segurança do Trabalho, com registro no MTE
Telefonista	04	02	30 horas	Ensino Médio Completo
Tratorista	07	04	40 horas	Ensino Fundamental Completo, com Carteira Nacional de Habilitação
Zelador	23	02	40 horas	Ensino Fundamental Completo

ANEXO III – CARGOS EM COMISSÃO

CARGOS EM COMISSÃO	REFERÊNCIA
Assessor Amplo I	11
Assessor Amplo II	12
Diretor Especialista	13.2
Diretor de Escola	M-03
Diretor Municipal de Distrito	07
Assessor Especifico I	13
Assessor Especifico II	13.A
Assessor de Administração	13.1

Assessor Municipal de Agricultura, Pecuária e Abastecimento	13
Assessor Municipal de Desenvolvimento Econômico	13
Diretor I	13.A
Assessor Municipal de Cultura	13.1
Assessor Municipal de Educação	M-05
Assessor Municipal de Esportes	13
Diretor II	13.1
Assessor Municipal de Saúde	13.1
Assessor Municipal de Turismo e Lazer	13
Assessor Municipal do Meio Ambiente e Defesa Civil	13
Chefe de Gabinete	13.2
Assessor Municipal de Assuntos Jurídicos	13.2
Assessor de Gestão de Pessoal	13.1

ANEXO IV – GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO

GRATIFICAÇÕES DE FUNÇÃO	Percentual
Presidente da Comissão de Licitação	50%
Membro da Comissão de Licitação	15%
Pregoeiro	60%
Equipe de Apoio ao Pregoeiro	30%
Coordenador da Feira do Produtor	70%
Coordenador do Setor de Informação, Educação e Comunicação	30%
Coordenador do Centro de Referência de Assistência Social	30%
Coordenador do Centro Odontológico	35%
Coordenador da Vigilância Sanitária	30%
Coordenador do Programa Viva leite	100%
Coordenador da Vigilância Epidemiológica	10%
Coordenador do Setor de Controle de Vetores	30%
Coordenador do Serviço de Controle de Ponto Eletrônico	30%
Coordenadora do Projeto Mãe Social	35%
Coordenador de Tecnologia e Informação	30%
Coordenador Municipal de Programas a Juventude	30%

Ajudante Geral para o Cemitério	30%
Controle Interno	50%
Coordenador do Centro de Referência Especializada da Assistência social	30%
Membro comissão de gestão, controle e gerenciamento de contratos	30%
Presidente da Comissão de Monitoramento e Avaliação	30%
Coordenador do Centro de convivência do Idoso	100%
Gestor do CADUNICO	100%
Coordenador da Ouvidoria e E-Sic	50%
Agente de Contratação	60%
Equipe de Coordenação da Merenda Escolar	30%

ANEXO V – FUNÇÕES DE CONFIANÇA

FUNÇÕES DE CONFIANÇA	REF
Chefe do Setor de Transporte Escolar	07
Chefe do Setor de Transporte da Saúde	07
Chefe do Setor de Vigilância Noturna	10
Chefe do Setor de Tributação	12
Professor Coordenador	M-03
Vice-Diretor de Escola	M-03
Auxiliar de Finanças e Orçamento	10
Chefe Administrativo do Centro de Saúde	08
Chefe do Setor Infantil de Esporte	06
Chefe de Manutenção do Centro Cultural	07
Coordenador da frota de Saúde	13

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Senhor Presidente,
Senhores Vereadores,

Encaminhamos o presente Projeto de Lei Complementar, que dispõe sobre a alteração do regime jurídico dos servidores públicos do Município de Monte Aprazível e institui o estatuto dos funcionários públicos municipais de Monte Aprazível.

O tema tratado no presente projeto é de grande complexidade e envolve várias particularidades, razão pela qual, para melhor explanação, a presente exposição será dividida em itens.

I – DA SITUAÇÃO ATUAL

Como é de conhecimento desta Casa de Leis, no processo de ADIN 2075085-89.2022.8.26.0000, está sendo apurado a possível inconstitucionalidade dos adicionais por tempo de serviço, sexta parte, adicional de nível universitário e licença prêmio, pagos aos empregados públicos municipais, por força da Lei Complementar 01/2010.

No referido processo, foi proferido acórdão declarando a inconstitucionalidade dos artigos 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 59, 60, 61 e 62 da Lei Complementar 01, de 27 de setembro de 2010, do Município de Monte Aprazível, nos seguintes termos:

Da leitura da Lei Complementar nº 01, de 27 de setembro de 2010, do Município de Monte Aprazível, mais precisamente em seu artigo 1º, nota-se que os empregados públicos do município estão submetidos ao regime Celetista (Decreto-Lei Federal nº 5.452/43 CLT).

“Artigo 1º - O regime jurídico adotado pela Administração Municipal é o celetista, a ser regido pelo Decreto-Lei Federal nº 5.452/43 CLT e por esta lei”.

Isso implica o reconhecimento de vínculo contratual, e não estatutário, entre o empregado público e o ente administrativo, com submissão às disposições pertinentes da Consolidação das Leis do Trabalho.

A submissão ao regime celetista tem como consequência a necessidade de observância da competência legislativa da União, inclusive pelos Municípios, para a instituição de benefícios trabalhistas, nada obstante a competência constitucional dos Municípios para legislar sobre interesse local, o que não os autoriza a estabelecer normas que veiculem matérias que a própria Constituição atribui à União ou aos Estados.

É o entendimento do Supremo Tribunal Federal:

RE 632713 AgR/MG Segunda Turma, Rel. Min. Ayres Britto, j. 17/05/2011; ARE 668285 AgR/RS, Primeira Turma, Rel. Min. Rosa Weber, j. 27/05/14.

Os referidos artigos estabelecem direitos benefícios próprios dos servidores regidos pelo regime jurídico público (adicionais de tempo de serviço, sextaparte, licença-prêmio), os quais são incompatíveis com o regime celetista. E isso porque, quando o ente público adotou o regime celetista para reger as relações jurídico-funcionais entre o poder público e seus servidores (empregados públicos, no caso concreto), voluntariamente encerrou, nesse ponto, sua autonomia legislativa, na medida em que a competência normativa para disciplina das relações trabalhistas é privativa da União, (art. 22, I, da Constituição Federal).

Pela remissão do art. 144 da Constituição Paulista esses preceitos são inconstitucionais por violação do princípio federativo atrair repartição constitucional de competências.
(...)

Faço ver que nem mesmo a ausência de diploma legislativo expresso editado pela União autoriza a atuação legislativa municipal, pois as matérias arroladas no art. 22 da Carta da República são de competência privativa da União.

Julgo, portanto, a ação procedente.

Ressalvo que, por razões de segurança jurídica, os valores recebidos a esses títulos (“adicional por tempo de serviço público”, “sextoparte”, “adicional de nível universitário” e “licença prêmio”) até a data deste julgamento são irrepetíveis, pois constituem verbas de natureza alimentar e recepcionadas de boa-fé.

Ante o exposto, julgo procedente a ação para declarar a inconstitucionalidade dos artigos 37, 38, 39, 43, 59 Lei Complementar 01, de 27 de setembro de 2010, do Município de Monte Aprazível; e por relação de dependência dos arts. 40, 41, 42, 44, 60, 61 e 62 da Lei Complementar 01, de 27 de setembro de 2010, do Município de Monte Aprazível.

Verifica-se que o acórdão além, de como referido, declarar a inconstitucionalidade de diversos artigos, deu efeito imediato a essa.

Tal questão coloca o Município de Monte Aprazível em uma situação de grande insegurança jurídica, pois apesar de haver possibilidade de se recorrer da decisão, os efeitos dessa, nos moldes constantes do acórdão, são a partir do proferimento dessa.

Diante disso, o Município de Monte Aprazível desde o acórdão não poderia mais pagar aos seus servidores os referidos adicionais.

Os referidos adicionais correspondem a uma grande parcela da remuneração dos servidores, não se podendo ignorar o impacto que tal decisão na vida das famílias daqueles, visto a queda abrupta e inesperada nas rendas dessas.

Assim, com vistas a garantir a manutenção da renda dos empregados públicos, propõe-se a migração para o regime jurídico estatutário.

II – DOS CAMINHOS JURÍDICOS POSSÍVEIS

Diante de tal quadro, a busca por uma solução passaria inevitavelmente por uma decisão entre dois caminhos, quais sejam: a manutenção dos empregados públicos no regime celetista ou a migração desses para o estatutário.

A hipótese da manutenção do regime celetista esbarraria na própria decisão da ADIN, uma vez que essa se posicionou pela impossibilidade de se criar adicionais para os empregados públicos, para além daqueles previstos na própria CLT. Assim, conforme a decisão, não há como manter mais adicionais, além dos já previstos na CLT, para os servidores vinculados a tal regime.

Quanto à hipótese sugerida a este municipal, de criar uma tabela que o empregado público teria uma progressão horizontal e vertical com o decorrer dos anos, para além do debate de que tal medida poderia ser considerada uma tentativa de burla à referida decisão judicial, tem-se que a referida já era utilizada pelo Município de Monte Aprazível em leis anteriores, porém tal modo de pagamento foi julgado indevido em centenas de ações ajuizadas pelo Sindicato dos Servidores Públicos do Município de Monte Aprazível, por caracterizar, no entender da Justiça do Trabalho, “salário complessivo”, tendo o ente municipal que pagar novamente os empregados.

Assim, não há como se manter os adicionais atualmente recebidos caso se opte pela manutenção do regime celetista.

Uma eventual tentativa por se buscar compensar a perda salarial, através de reajuste reais das referências salariais gerais, acarretaria em situação em que empregados públicos mais antigos sofreriam uma perda remuneratória, enquanto os mais novos teriam um incremento.

Através do outro caminho possível – alteração para o regime estatutário – os empregados públicos seriam transformados em servidores públicos, com a criação de estatuto próprio do Município de Monte Aprazível, e desvinculação das normas da CLT.

Imprescindível registrar que, a alteração para o regime estatutário será sem **IRREDUTIBILIDADE DA REMUNERAÇÃO**, ou seja, o empregado ao ser transformado em servidor não teria perda no montante da sua remuneração, sendo essa mantida.

O regime estatutário permitirá a manutenção dos atuais adicionais ou outros equivalentes, garantida a ausência de perda remuneratória pelo empregado.

Exceção à irredutibilidade salarial seriam apenas os valores referentes ao FGTS, uma vez que, como o próprio nome diz, esse não se trata de uma parcela salarial, mas sim de uma quantia destinada a um fundo.

Soma-se ao exposto que, com um regime estatutário, o ente municipal e seus servidores possuem uma margem melhor para gestão do andamento dos trabalhos, não estando atados às amarras da CLT, podendo organizar e oferecer um melhor serviço público à população local.

Como exemplo, tem-se o caso de professores que desejavam cumprir suas jornadas no período da manhã e noturno, no município de Monte Aprazível, para poderem ter outra atividade, em outro estabelecimento, no período da tarde, mas eram impedidos disso, pois a CLT veda intervalos durante a jornada superiores a duas horas.

Outro exemplo envolvendo o magistério, era que, antes da Lei 13.415/2017, o professor, em um mesmo estabelecimento de ensino, não poderia ministrar mais de 4 (quatro) aulas consecutivas, nem mais de 6 (seis), intercaladas, sendo, que o recreio não é considerado intervalo. Em outras palavras, se tanto administração e empregado público quisessem que o professor ministrasse aulas durante todo o período da manhã, isso não seria possível, pois seriam mais de quatro aulas consecutivas.

Novamente, em um exemplo envolvendo o magistério, tem-se que antes das alterações legislativas municipais ocorridas nos últimos anos, a grande maioria dos professores possuíam jornada parcial, porém era de interesse tanto desses, que queriam concentrar suas atividades em um só local, quanto da administração, que desejava ter menor número de profissionais, que a jornada fosse completa, porém a CLT entende isso como hora extra, o que acarretou em dezenas de condenações para o Município.

Fica claro que o regime celetista traz diversas amarras que prejudicam administração pública e servidores, sendo que, em verdade aquele nunca foi pensado para gerir as relações de trabalho na máquina pública, mas sim no setor privado, onde existem diversas particularidades diferentes.

Como se vê, aqui e em diversos outros municípios, o regime celetista não é compatível com a gestão da administração pública, sendo prejudicial aos servidores, ao município e à população local.

Oportuno registrar que, essa maior autonomia que o ente municipal possui no regime estatutário possui para disciplinar as atividades dos servidores, não se traduz de nenhum modo em menos direitos, visto que, como referido, os servidores e adicionais continuam garantidos, não podendo haver a retroação de direitos.

Portanto, face as pesquisas e estudos realizados por esta administração, verifica-se que a alteração para o regime estatutário é a única que permite a manutenção dos adicionais pelos servidores, evitando perda remuneratória para esses.

Outrossim, como referido, entende-se que o regime estatutário é muito mais compatível com as particularidades da administração pública.

III – DA POSSIBILIDADE DE ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DOS EMPREGADOS PÚBLICOS MUNICIPAIS.

Como já decidido pelo Supremo Tribunal Federal em sede de repercussão geral, não existe direito adquirido à manutenção do regime jurídico, de modo que, ainda que, em um primeiro momento, os empregados públicos fossem regidos pela CLT, não há óbice a alteração para o regime estatutário.

Neste sentido, a jurisprudência do STF:

(...)

II - Não há direito adquirido a regime jurídico, notadamente à forma de composição da remuneração de servidores públicos, observada a garantia da irredutibilidade de

vencimentos.

[Tese definida no RE 563.708, rel. min. Cármen Lúcia, P, j. 6-2-2013, DJE 81 de 2-5-2013, Tema 24.]

O Supremo Tribunal Federal fixou jurisprudência no sentido de que não há direito adquirido à regime jurídico-funcional pertinente à composição dos vencimentos ou à permanência do regime legal de reajuste de vantagem, desde que eventual modificação introduzida por ato legislativo superveniente preserve o montante global da remuneração, não acarretando decesso de caráter pecuniário. Precedentes.

[RE 593.304 AgR, rel. min. Eros Grau, 2ª T, j. 29-9-2009, DJE 200 de 23-10-2009.]

Em recente decisão, o STF teve a oportunidade de reiterar o seu posicionamento, conforme trecho a seguir:

RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO 1.323.727 SÃO PAULO

Sendo assim, verifica-se que o acórdão recorrido diverge da jurisprudência do STF, segundo a qual não se afigura inconstitucional a modificação de regime jurídico do funcionalismo público, quando realizado mediante lei, mantida a sujeição uniforme a um singular regime, respeitado o regime excepcional do art. 19 do ADCT e observada a imperatividade do ingresso nos quadros estatais mediante concurso público.

Na espécie, o próprio Tribunal reconhece que os servidores afetados com a transformação dos empregos em cargos públicos ingressaram no serviço público mediante a aprovação em concurso. Portanto, a regra constitucional para ingresso no serviço público mediante prévia aprovação em concurso resta devidamente preservada.

Nesse sentido, recentemente o Supremo Tribunal Federal se

pronunciou, em sede de controle concentrado de constitucionalidade, sobre questão semelhante a do presente processo, tendo esta Corte assentado que não há impedimento para que, mediante lei, seja realizada a transformação do emprego público para cargo público, desde que respeitada a regra constitucional do concurso público.

(...)

Diga-se de passagem, os dispositivos da Lei Municipal nº 7.696/2019 impugnados preveem expressamente os requisitos exigidos pela jurisprudência do Supremo Tribunal Federal para a extensão do regime estatutário aos agentes públicos originalmente admitidos sob o regime celetista, quais sejam, a prévia aprovação em concurso público ou terem sido beneficiados com a estabilidade extraordinária do art. 19 do ADCT. Nesse sentido, confirmam-se os dispositivos da lei contestada:

“Art. 1º - Esta lei dispõe sobre o Regime Próprio, que consiste na transposição do regime celetista para o regime estatutário dos empregados públicos da Administração Pública Municipal de Guarulhos e instituição no âmbito do Município do Regime de Previdência Complementar a que se referem os §§ 14, 15 e 16 do artigo 40 da Constituição Federal.

(...)

Art. 2º - Na data da vigência desta Lei, e ressalvadas as exceções nela previstas, os atuais empregados públicos municipais regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e que ingressaram nos quadros funcionais dos entes públicos municipais mediante prévia aprovação em concurso público, serão transpostos ao Regime Jurídico Único Estatutário, passando a se submetidos, nos termos desta Lei, e para todos os fins e efeitos, aos Estatuto dos Funcionário Públicos Municipais de Guarulhos, instituído pela Lei nº 1.429, de 19/11/1968.

§ 1º A transposição de que trata o caput deste artigo abrange, também, os empregados que ingressaram sem concurso no serviço público há, pelo menos, 5 (cinco) anos antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, nos moldes do artigo 19 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias”

Assim, conforme posicionamento do Supremo Tribunal Federal, não há vedação à alteração de regime jurídico dos servidores públicos.

III – DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL.

Como referido nas decisões do STF apresentadas, um dos requisitos para a realização da alteração do regime jurídico é a irredutibilidade salarial.

Tal questão foi expressamente garantida no presente projeto, como pode se verificar através da análise do artigo 4º e seu parágrafo primeiro.

A maioria dos direitos anteriores referentes ao regime anterior também se encontram presentes no novo que se propõe, sendo que, os que não constam mais foram incorporados à remuneração do servidor através da vantagem de ordem pessoal – VOP.

Deste modo, verifica-se que foi atendido o requisito da irredutibilidade salarial.

IV – DO REGIME PREVIDENCIÁRIO.

O presente projeto mantém os servidores públicos vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (INSS).

A manutenção em tal regime é possível conforme artigo 13, da Lei 8.212/91, e entendimento consolidados dos Tribunais sobre tal tema.

Destarte, optou-se pela manutenção dos servidores junto ao Regime Geral de previdência social, visto que a instituição de regime próprio demandaria a criação de órgão previdenciário e contratação de novos servidores, o que inflaria em demasia a máquina pública municipal.

V – DA MANUTENÇÃO DOS APOSENTADOS DENTRO DO QUADRO DE EFETIVOS

Por muito tempo houve debates acerca da possibilidade de servidores públicos, aqui incluídos também os empregados públicos permanecerem nos quadros de ativos da administração direta, após a concessão de suas aposentadorias.

Isso decorria em razão da previsão do §10, do artigo 37, da Constituição Federal, que veda a percepção simultânea de proventos de aposentadoria com a remuneração de cargo, emprego ou função pública.

Com isso, por longo tempo, quantos aos empregados públicos, houve uma insegurança jurídica, com os Tribunais, dentre eles STF e TST, não tendo um posicionamento pacificado, sobre a possibilidade desses permanecerem após as suas aposentadorias junto ao regime geral da previdência social (INSS).

Tal situação foi esclarecida através da Emenda Constitucional n°. 103, de 12 de novembro de 2019, que deixou claro que, mesmo a aposentadoria concedida através do Regime Geral da Previdência Social (INSS) acarreta no rompimento do vínculo do empregado público com o ente federativo, quando aquela tiver sido concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública.

Ocorre que, a própria Emenda Constitucional n°. 103, de 12 de novembro de 2019, em seu artigo 6º, previu que a referida regra não se aplicaria às aposentadorias concedidas até a data da sua entrada em vigor.

Em outras palavras, os empregados públicos aposentados pelo regime geral de previdência social até a data da entrada em vigor da EC n°. 103, podem continuar no exercício de seus empregos públicos.

Neste sentido, os dispositivos citados da Emenda Constitucional:

Art. 37.(...)

§ 14. A aposentadoria concedida com a utilização de tempo de contribuição decorrente de cargo, emprego ou função pública, inclusive do Regime Geral de Previdência Social, acarretará o rompimento do vínculo que gerou o referido tempo de contribuição.

Art. 6º O disposto no § 14 do art. 37 da Constituição Federal não se aplica a aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor desta Emenda Constitucional.

O Município de Monte Aprazível já vem aplicando a referida regra, de modo que os empregados públicos que se aposentaram antes de 13/11/2019, permaneceram em seus empregos, e o que o realizaram após tal data foram exonerados.

Com a presente alteração do regime jurídico, entende-se que a situação não se altera, uma vez que os servidores continuaram ter suas aposentadorias regidas e concedidas pelo regime geral de previdência social (INSS), de modo que não haverá uma identidade da fonte pagadora de proventos com a de vencimentos.

Soma-se o exposto o direito adquirido dos servidores que tiveram sua permanência na administração pública garantida através da referida emenda constitucional.

Por isso, o presente projeto respeita tal direito adquirido e promove a manutenção nos quadros dos servidores aposentados antes de 13/11/2019. Entende-se que posicionamento contrário, poderia gerar um risco de passivo trabalhista para o Município.

Neste sentido, o posicionamento do Supremo Tribunal Federal:

Tema 606

- a) reintegração de empregados públicos dispensados em face da concessão de aposentadoria espontânea e consequente possibilidade de acumulação de proventos com vencimentos;
- b) competência para processar e julgar a ação em que se discute a reintegração de empregados públicos dispensados em face da concessão de aposentadoria espontânea e consequente possibilidade de acumulação de proventos com vencimentos

Relator(a):

MIN. MARCO AURÉLIO

Leading Case:

RE 655283

Descrição:

Recurso extraordinário em que se discute, à luz do inciso XXXVI do art. 5º; do caput, dos incisos I, II, XVI e XVII e do § 10 do art. 37; do § 6º do art. 40; do art. 41; do art. 114; bem como do § 1º do art. 173, todos da Constituição Federal, a possibilidade, ou não, da reintegração de empregados públicos dispensados em face da concessão de aposentadoria espontânea e da consequente possibilidade de acumulação de proventos com vencimentos; assim como a competência para processar e julgar a respectiva causa (se da Justiça Federal ou da Justiça do Trabalho).

Tese:

A natureza do ato de demissão de empregado público é constitucional-administrativa e não trabalhista, o que atrai a competência da Justiça comum para julgar a questão. A concessão de aposentadoria aos empregados públicos inviabiliza a permanência no emprego, nos termos do art. 37, § 14, da CRFB, salvo para as aposentadorias concedidas pelo Regime Geral de Previdência Social até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19, nos termos do que dispõe seu art. 6º.

Situação diversa seria se o Município estivesse criando um regime próprio de previdência social, em que haveria a identidade entre a fonte pagadora de proventos e vencimentos.

Portanto, o presente projeto mantém nos quadros os empregados públicos aposentados até a data de entrada em vigor da Emenda Constitucional nº 103/19, em virtude das razões expostas.

VI – DA CONTAGEM DO TEMPO DE SERVIÇO

A contagem do tempo de serviço do tempo do período como empregado público foi mantida para fins dos adicionais anuênio, quinquênio e sexta-parte. Tal questão está consonância com o entendimento do Supremo Tribunal Federal:

AG.REG. NO AGRAVO DE INSTRUMENTO 228.148 MINAS GERAIS

RELATOR :MIN. DIAS TOFFOLI

AGTE.(S) :INSTITUTO NACIONAL DE SEGURO SOCIAL - INSS

PROC.(A/S)(ES) :PROCURADOR-GERAL FEDERAL

AGDO.(A/S) :ANDRÉ JONAS ROCHA DE AGUIAR

ADV.(A/S) :VICENTE DE PAULA MENDES

Agravo regimental no agravo de instrumento. Servidor público ex-celetista. Tempo de serviço. Contagem para fins de anuênios e licença-prêmio por assiduidade. Possibilidade. Precedentes.

1. A jurisprudência desta Corte firmou entendimento no sentido de que o servidor público, outrora celetista, após a transição para o regime estatutário, tem direito adquirido à contagem de tempo do serviço prestado sob a égide da CLT para fins de anuênio e licença-prêmio por assiduidade.
2. Agravo regimental não provido.

VII – CONCLUSÃO

Oportuno ressaltar a urgência na aprovação do projeto de lei, para que seja o pagamento da folha de pagamento até o dia 06.

Contando com a atenção de Vossas Excelências no trato dos assuntos de interesse público, especialmente em relação a este projeto que é aguardado com ansiedade por parte de nossa população, contamos com a aprovação do presente Projeto de Lei.

Monte Aprazível, 31 de março de 2023.

MARCIO LUIZ MIGUEL

Prefeito Municipal

IMPACTO ORÇAMENTÁRIO

Senhor Presidente,
Senhores Vereadores,

Considerando que não estão sendo criados novos adicionais, mas apenas mantidos os transformados os atuais.

Considerando que não haverá mais pagamento do FGTS.

Não haverá impacto na folha de pagamento, sendo eventual aumentos compensados com a redução do FGTS.

Por oportuno, ressalte-se que os percentuais da folha de pagamento ainda se encontrarão abaixo do limite prudencial.

Monte Aprazível, 31 de março de 2023.

MARCIO LUIZ MIGUEL
Prefeito Municipal