LEI Nº 1543/2023

Dispõe sobre a reformulação do Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Vantagens dos Servidores Públicos Municipais de Peabiru-PR e dá outras providências.

A Câmara Municipal de Peabiru, Estado do Paraná, aprovou e eu, Prefeito Municipal, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

SEÇÃO I
DA REFORMULAÇÃO

Art. 1º Fica reformulado, através desta lei, o Plano de Cargos, Carreiras, Vencimentos e Vantagens dos Servidores Públicos Municipais do Poder Executivo de Peabiru, em consonância com os princípios básicos da Constituição Federal e com o estabelecido no Regime Jurídico Único, objetivando:

I - estabelecer processos que criem oportunidades de promoção funcional e que possibilitem o reconhecimento das competências e a valorização dos esforços de trabalho dos servidores públicos;

II - criar as bases de uma política de recursos humanos capaz de conduzir de forma eficaz à melhoria da qualidade e da produtividade na prestação dos serviços aos munícipes e usuários dos serviços públicos;

III - garantir que os servidores conheçam os objetivos e metas de trabalho e os comportamentos esperados para alcançar os resultados, dispondo assim dos meios necessários para fazer o auto controle de desempenho;

IV - identificar e avaliar necessidades de desenvolvimento pessoal e profissional dos servidores, estabelecer e promover planos, programas e ações de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

SEÇÃO II
DA COMPOSIÇÃO DO QUADRO

Art. 2º O plano instituído por esta lei aplica-se a todos servidores efetivos, ocupantes do Quadro de Servidores do Poder Executivo do Município, vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social.

Parágrafo único. O Quadro dos Servidores do Magistério será disciplinado por lei própria, também vinculado ao Regime Próprio de Previdência Social.

Art. 3º O Quadro dos Servidores do Poder Executivo do Município de Peabiru é constituído por:

I - quadro geral dos Cargos de Provimento Efetivo, constituído por cargos de nível fundamental (anos iniciais e completo), de nível médio, de nível técnico e de nível superior;

II - quadro de Provimento em Comissão;

III - quadro de servidores do magistério, disciplinado por lei específica;

IV - quadro dos Cargos Comissionados;

V - quadro de Funções Gratificadas.

Art. 4º Para os efeitos desta Lei, considera-se:

I - Sistema de Evolução Funcional: o conjunto de possibilidades proporcionadas pela Administração Pública, baseado nos princípios de qualificação profissional e de desempenho, que assegurem aos servidores aperfeiçoamento, capacitação periódica e condições indispensáveis a sua ascensão funcional, visando a valorização e profissionalização dos recursos humanos disponíveis, com a finalidade de assegurar a continuidade da ação administrativa, a eficiência e a eficácia do serviço público;

II - Plano de Carreira: o conjunto de níveis de um cargo organizado em sequência e disposto hierarquicamente, de acordo com a complexidade e responsabilidade que apresentem e observados os requisitos mínimos de escolaridade, qualificação e experiência profissional no serviço público;

III - Cargo de Carreira: é o que se escalona em classes, por acesso privativo de seus titulares, até o da mais alta hierarquia profissional;

IV - Piso Inicial: é a retribuição pecuniária devida a todos os servidores, considerando a classe em que estiver enquadrado e o nível inicial do cargo que ocupa, de acordo com os anexos integrantes desta lei;

V - Promoção Horizontal: é a passagem do servidor de uma classe para a imediatamente seguinte, nos termos definidos nesta lei;

VI - Promoção Vertical: é a passagem de um nível para outro dentro do mesmo cargo, nos termos definidos nesta lei;

VII - Nível: é o símbolo indicativo do valor da promoção horizontal pago ao servidor, pelo critério de merecimento e de antiguidade;

VIII - Símbolo: é a indicação dos cargos de provimento em comissão e das funções gratificadas com o correspondente valor remuneratório;

IX - Cargo Público: é criado por lei, em número certo, com denominação própria, remunerado pelos cofres municipais, ao qual corresponde um conjunto de atribuições e funções cometidas ao servidor público, responsável pela prestação de serviços públicos conforme as necessidades e as competências da unidade organizacional onde estiver lotado e com vínculo e regime de trabalho regido pelo Estatuto dos Funcionários Públicos do Município de Peabiru;

X - Cargo em Comissão: é o que só admite provimento em caráter provisório;

XI - Função: é a atribuição ou conjunto de atribuições conferidas individualmente a servidores para a execução de serviços, encargos ou obrigações;

XII - Grupo Ocupacional: o conjunto de cargos segundo a correlação e afinidade entre as atividades, a natureza do trabalho ou o grau de conhecimento necessário ao exercício das respectivas atribuições;

XIII - Classe: a divisão da carreira que demonstra a amplitude funcional do cargo no sentido horizontal/vertical e as correspondentes retribuições pecuniárias;

XIV - Vencimento: a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo público, conforme classes e níveis, e somente poderá ser fixado ou alterado por lei específica, observado a iniciativa privativa em cada caso, assegurada a revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices;

XV - Remuneração: o vencimento do cargo de carreira acrescido das vantagens pecuniárias permanentes ou temporárias estabelecidas nesta lei;

XVI - Proventos: a retribuição paga mensalmente ao servidor aposentado e ao pensionista;

XVII - Quadro: o conjunto de cargos e funções pertencentes à estrutura organizacional da administração pública do Município;

XVIII - Investidura Derivada: é o enquadramento dos servidores já integrantes da Administração, em cargos criados por transformação;

XIX - Lotação: é o número de servidores que devem ter exercício em cada repartição ou serviço, movimentando-se os mesmos segundo as necessidades;

XX - Relotação: remanejando-os no interesse do serviço público, de uma repartição para outra;

XXI - Enquadramento: é o deslocamento de servidor para novo cargo mediante os requisitos necessários, por transformação, mediante lei, ou alteração, mediante ato próprio, sem caracterização de novo provimento;

XXII - Reenquadramento: é a deslocação de servidor para função similar, por extinção de cargo;

XXIII - Reenquadramento por Transformação: é a extinção de cargos anteriores e a criação de novos, que serão providos por reenquadramento dos servidores já integrantes da Administração, desde que não caracterize novo provimento, mediante lei;

XXIV - Reenquadramento por Alteração: é a modificação da denominação do cargo, adequando-o a um melhor aproveitamento do servidor, sendo derivada da racionalização funcional regular da Administração Pública, visando atender às necessidades da Administração Direta, não configurando-se novo provimento, mediante ato próprio.

Parágrafo único. A fixação dos padrões de vencimento das categorias funcionais observará a natureza, os requisitos para investidura, o grau de responsabilidade, complexidade e as peculiaridades dos cargos e das funções gratificadas.

Art. 5º Além dos princípios elencados no art. 37 da Constituição Federal de 1988, deste plano também observará os seguintes princípios:

I - Habilitação Profissional: condição essencial que habilite ao exercício do cargo através da comprovação da titulação específica;

II - Eficiência: habilidade técnica e relações humanas que evidencie adequação metodológica e capacidade de empatia para o exercício das atribuições do cargo;

III - Consciência Social: comprometimento com as transformações sociopolíticas e com o papel que lhe compete na gestão pública;

IV - Valorização Profissional: condições de trabalho compatíveis com a dignidade da profissão e remuneração condigna com a qualificação exigida para o exercício da atividade;

V - Sustentabilidade: garantia da valorização profissional com a manutenção do equilíbrio econômico-financeiro;

VI - Merecimento/Produtividade: forma de reconhecimento pelo alcance de resultados definidos pela Administração Municipal.

Art. 6º O sistema de carreiras no Serviço Público Municipal atenderá às diretrizes estabelecidas pelo presente diploma legal, oportunizando aos seus membros condições de desenvolvimento e qualificação profissionais, em consonância com os princípios e fins da administração pública municipal.

CAPÍTULO II
DOS CARGOS PROVIDOS POR CONCURSO E OS DE LIVRE NOMEAÇÃO

SEÇÃO I
DO PREENCHIMENTO

Art. 7º Os cargos de provimento efetivo que constam do Anexo III só poderão ser preenchidos por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvado as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público.

Art. 8º Os cargos de provimento em comissão são de livre nomeação e exoneração do Chefe do Governo Municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento.

Parágrafo único. O regime de trabalho para os ocupantes dos cargos referidos neste artigo é de dedicação exclusiva, não sendo devido qualquer acréscimo remuneratório pela realização de tarefas fora do horário normal de expediente e nem o acúmulo de outra função ou atividade remunerada.

Art. 9º No caso dos cargos de Nível Político, envolvendo subsídios, suas alterações somente se darão por lei específica, assegurada a revisão geral anual.

SEÇÃO II
DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 10 Os Cargos de Provimento Efetivo, conforme citado no art. 7º, são os constantes do Anexo III, parte integrante desta lei, subdivididos em grupos ocupacionais.

§ 1º A Tabela de Vencimentos dos cargos de provimento efetivo está declinada no Anexo IV.

§ 2º A jornada de trabalho semanal dos servidores investidos em cargos de provimento efetivo é de 40h (quarenta) horas, havendo, também, cargos com jornada de 20 (vinte) e 30 (trinta) horas semanais, nos termos do Anexo III.

§ 3º Poderá, se o interesse público conclamar, haver redução ou acréscimo temporário, na carga horária do funcionalismo público municipal, sem acréscimo ou decréscimo dos vencimentos, por meio de ato próprio.

Art. 11 A investidura em cargo de provimento efetivo se dará, obrigatoriamente, no NíveI I, mediante a aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, observada a existência de vagas, o comprometimento de recursos com pessoal, a rigorosa ordem de classificação dos aprovados, o prazo de validade e os requisitos estabelecidos em lei.

SEÇÃO III
DOS CARGOS EM COMISSÃO

Art. 12 O Poder Executivo Municipal não dispondo de servidores efetivos em condições de ocuparem ou responderem por cargos em comissão, estes tidos de confiança, poderá nomear pessoas de outras esferas de governo ou da iniciativa privada, desde que possuam habilidade profissional para ocupar os cargos em comissão.

Art. 13 Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo prefeito municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, terão caráter provisório, dedicação exclusiva e percentual de disponibilidade mínima de 5% para os servidores de carreira, nos termos do art. 37, inciso V, da CF.

Parágrafo único. Serão observados os enunciados do Prejulgado 25, do TCE-PR, da seguinte forma:

I - a criação de cargos de provimento em comissão e funções de confiança demanda a edição de lei em sentido formal que deverá, necessariamente, observar os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e eficiência, prevendo a denominação, o quantitativo de vagas e a remuneração, podendo ser objeto de ato normativo regulamentar a definição das atribuições e eventuais requisitos de investidura, observada a competência de iniciativa em cada caso;

II - o Poder Legislativo, a depender da disciplina vigente sobre o respectivo processo legislativo, poderá dispor sobre o tema por meio de Resolução, exceto quanto à definição da remuneração do cargo ou função, que carece de lei em sentido formal em qualquer hipótese;

III - direção e chefia pressupõem competências decisórias e o exercício do poder hierárquico em relação a outros servidores, nos termos previstos em ato normativo; os cargos de direção estão relacionados ao nível estratégico da organização, enquanto os cargos de chefia atuam no nível tático e operacional;

IV - a função de assessoramento diz respeito ao exercício de atribuições de auxílio, quando, para o seu desempenho, for exigida relação de confiança pessoal com o servidor nomeado, hipótese em que deverá ser observada a compatibilidade da formação ou experiência profissional com as atividades a serem desenvolvidas;

V - é vedada a criação de cargos em comissão para o exercício de atribuições técnicas-operacionais ou burocráticas, exceto quando o exercício dessa atividade exigir vínculo de confiança pessoal com o servidor nomeado;

VI - é imperioso o estabelecimento, nas legislações municipais e estaduais, dos casos, condições e percentuais mínimos para ocupação, por servidores de carreira, de cargos em comissão, competindo ao Tribunal de Contas verificar, em concreto, se a legislação local atende aos princípios da proporcionalidade e da eficiência;

VII - o quantitativo de vagas para cargos de provimento em comissão deverá guardar correlação com a estrutura administrativa do órgão/entidade, com critérios de razoabilidade sobre a proporcionalidade, incluindo as funções e características do órgão e suas atividades-fim e atividades-meio;

VIII - é vedado(a):

a) A acumulação de cargos em comissão e funções comissionadas e o estabelecimento de gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva a ocupante de cargo em comissão;

b) A cessão do servidor ocupante de cargo comissionado a outro órgão caso configurada desvinculação hierárquica da autoridade nomeante;

c) A remuneração a título de hora extra aos ocupantes de cargo em comissão e funções de confiança;

d) O recolhimento de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço para servidores ocupantes de cargo em comissão;

IX - é garantida à servidora pública gestante detentora de cargo em comissão a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto;

X - as atividades de magistério poderão ser exercidas por servidores detentores de cargos em comissão desde que demonstrada a compatibilidade de horário e sem prejuízo do desempenho de suas funções, devendo ser aprovada e motivada pela autoridade nomeante.

Art. 14 Os cargos em comissão estão definidos no Anexo I, da presente lei.

Art. 15 O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão que optar pela remuneração do cargo efetivo, fará jus a uma gratificação de 50% (cinquenta por cento) se for nomeado em cargo de chefia e 60% (sessenta por cento) se nomeado em cargo de direção, sobre seu vencimento de carreira.

§ 1º As gratificações não se acumulam e o servidor efetivo que se enquadrar em duas ou mais situações deverá optar por apenas uma.

§ 2º O servidor ocupante de cargo de provimento efetivo, investido em cargo de provimento em comissão, ao ser exonerado do cargo em comissão, será

reconduzido automaticamente ao cargo efetivo, devendo ser enquadrado na Classe como se em efetivo exercício estivesse.

§ 3º O servidor investido em cargo de provimento em comissão não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, ao adicional noturno e ao sobreaviso.

§ 4º A Tabela de Vencimentos dos cargos de Provimento em Comissão é a constante do Anexo II, integrante desta Lei.

SEÇÃO IV
DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS AOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

Art. 16 As Funções Gratificadas, Símbolo FG, são as constantes do Anexo V, integrante desta lei, tem como essência o elemento confiança, são de livre designação pelo Prefeito Municipal e correspondem à atribuição de valor pecuniário, em caráter complementar, a servidores investidos em cargos de provimento efetivo, designados para o exercício de funções, no âmbito da organização administrativa do Poder Executivo, de:

I - direção, chefia ou assessoramento;
II - titular de setor, serviço, unidade ou gabinete;
III - de coordenador de projeto ou programa instituídos ou mantidos pelo Município, ou em que haja participação do Município;
IV - outros, desde que prevaleça o interesse público.

§ 1º A atribuição de função gratificada a servidor em estágio probatório garante ao mesmo todos os direitos desta Lei e do Estatuto dos Servidores Municipais, não interferindo na contagem de tempo de serviço para fins de cumprimento do período de estágio probatório.

§ 2º O servidor que receber função gratificada não fará jus à gratificação por horas extraordinárias, período noturno ou sobreaviso.

Art. 17 A convocação para trabalho em Função Gratificada será feita por Portaria do Prefeito ou pelo titular da respectiva Secretaria ou Departamento, submetida previamente à apreciação do Chefe do Governo Municipal, sem fixar o tempo de duração.

Art. 18 Em qualquer tempo e a juízo da Administração a convocação do servidor para a Função Gratificada cessará, independentemente de tempo de serviço prestado, quando:

a) deixar de corresponder à conveniência do serviço;
b) tornar-se desnecessário ao serviço;
c) for requerido pelo interessado.

Art. 19 Ao servidor convocado para a Função Gratificada é assegurado direito à percepção da respectiva gratificação, quando afastado por motivo de férias, casamento, luto, faltas justificadas e licença para tratamento de saúde, à gestante, à paternidade e à adotante, e licença para tratamento em pessoa da família até trinta dias.

Art. 20 O valor correspondente à Função Gratificada, será considerado como remuneração utilizada como base para a contribuição do servidor ao regime de previdência próprio do município.

CAPÍTULO III
DO PLANO DE CARGOS

SEÇÃO I
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 21 O Plano de Cargos será integrado por cargos providos em carreira e de cargos providos em comissão, cujas respectivas atribuições correspondem ao exercício de trabalhos continuados indispensáveis ao desenvolvimento do serviço público do Município.

Art. 22 Os cargos de cada um dos grupos ocupacionais, os quais formam o PLANO DE CARGOS, são os constantes da "Estrutura de Cargos", Anexo III, integrante da presente Lei.

Art. 23 Na estrutura de cargos, Anexo III, cada cargo possui uma classe, formando o padrão funcional, com Nível de I a VIII e Grau de A a D, além da denominação do cargo, do número de vagas e da carga horária.

Art. 24 A estrutura básica dos cargos fundamenta-se na similaridade, classificados de acordo com a natureza profissional, escolaridade exigida e complexidade de suas atribuições, consistindo nos seguintes grupos ocupacionais:

I - Grupo Ocupacional Profissional;
II - Grupo Ocupacional Administrativo;
III - Grupo Ocupacional Manutenção;
IV - Grupo Ocupacional Operacional;
V - Grupo Ocupacional Apoio ao Magistério;
VI - Grupo Ocupacional Saúde Pública.

Art. 25 Das vagas dos cargos previstos na "Estrutura de Cargos", Anexo III, ficam reservados 5% (cinco por cento) aos portadores de deficiência física, conforme determina o inciso VIII, do artigo 37, da Constituição Federal.

Art. 26 O Grupo Ocupacional Profissional abrange cargos que exigem conhecimentos e formação em nível superior e elevado grau de atividade mental.

Art. 27 Os Grupos Ocupacionais Administrativo, Apoio ao Magistério e Saúde Pública, abrangem cargos que exigem conhecimentos e formação em nível de ensino médio, pós-médio ou curso específico, com atribuições que se caracterizam pela atuação com grau médio de atividade mental e pouco esforço físico.

Art. 28 Os Grupos Ocupacionais Manutenção e Operacional, abrangem cargos que requerem formação escolar básica, conhecimentos práticos do trabalho, caracterizados pela rotina e predominância de esforço físico e execução operacional.

SEÇÃO II
MANUAL DE OCUPAÇÕES DOS CARGOS EFETIVOS

Art. 29 Permanece em vigor a Lei nº 668/2008, que trata do Manual de Ocupação dos Cargos Efetivos do Funcionalismo Público Municipal.

§ 1º O tópico escolaridade poderá, se o interesse público proclamar, ser usado concomitantemente com os requisitos constantes nos anexos desta lei.

§ 2º Já as atribuições dos cargos, serão as apontadas na lei acima epigrafadas.

§ 3º Todavia, o Governo Municipal, poderá valer-se de ato próprio, para suplementar, alterar ou criar os requisitos previstos nos §§ (parágrafos) 1º e 2º deste artigo.

SEÇÃO III
DO RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Art. 30 Os cargos de provimento efetivo constantes desta lei serão recrutados, selecionados e preenchidos somente por concurso público de provas ou de provas e títulos, conforme se dispuser em regulamento, ressalvando-se as contratações de caráter temporário e de excepcional interesse público autorizadas por lei específica.

Art. 31 Os cargos em comissão são providos por livre nomeação e exoneração pelo prefeito municipal e se destinam apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento, submetendo-se à dedicação exclusiva.

Art. 32 O enquadramento dos novos recrutados e selecionados para provimento dos cargos efetivos será feito sempre na referência inicial de cada categoria funcional.

§ 1º Para todos os efeitos do disposto no caput o período de estágio probatório para os novos empossados em cargo de provimento efetivo é de 36 (trinta e seis) meses.

§ 2º A aquisição da estabilidade ao final do estágio probatório fica condicionada à aprovação do servidor na avaliação de desempenho funcional.

§ 3º Para que se obtenha melhor eficiência funcional a Administração Pública Municipal fica na incumbência de promover, permanentemente, treinamentos e cursos de capacitação para os servidores em estágio probatório e aos servidores já efetivados na carreira, proporcionando-lhes melhor capacidade tecnológica e maior rendimento no trabalho.

Art. 33 Ao servidor efetivo que provir outro cargo, por força de concurso público, também se aplica às disposições do artigo anterior, iniciando-se nova contagem de tempo para fins evolução na carreira e para o estágio probatório.

Parágrafo único. Para os fins do disposto no caput o estágio probatório não será interrompido caso o servidor empossado seja nomeado em comissão para outro cargo.

SEÇÃO IV
DA CRIAÇÃO DE NOVOS CARGOS

Art. 34 A criação de novo cargo, além do cumprimento das exigências constantes do art. 169 da Constituição Federal, está condicionada às seguintes exigências:

I - denominação do cargo;
II - padrão de vencimento dentro da tabela prevista nesta Lei;
III - descrição sintética e/ou analítica das suas atribuições e requisitos para provimento;
IV - condições de trabalho, incluindo o horário semanal, o ambiente e outros requisitos específicos;
V - grau de escolaridade; e
VI - idade mínima de dezoito anos.

SEÇÃO V
DOS VENCIMENTOS E REMUNERAÇÃO

Art. 35 Consideram-se vencimentos a contrapartida em espécie, regularmente paga pelo Poder Executivo, por período mensal de trabalho, ao servidor ocupante de cargo efetivo, pelo serviço prestado.

§ 1º O servidor perceberá vencimento proporcional ao período mensal, quando o período de prestação de serviços for inferior ao mensal.

§ 2º As faltas ao serviço, não justificadas, ou não comprovadas, serão descontadas do vencimento mensal do servidor, computadas para efeito de concessão de férias, nos termos do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Peabiru.

Art. 36 Remuneração é a retribuição pecuniária pelo exercício de cargo ou função, que compreende o vencimento relativo à Classe em que se encontra, acrescido das vantagens e acréscimos legais.

§ 1º Integram a remuneração os adicionais e as gratificações.

§ 2º Sobre o montante da remuneração incidirá contribuição previdenciária mensal, encargos e contribuições, de conformidade com o que dispuser a legislação pertinente.

Art. 37 A remuneração de contribuição é o valor constituído de vencimentos, adicionais, gratificações de qualquer natureza, bem como vantagens pecuniárias de caráter permanente, excluídos:

I - salário-família;
II - diária;
III - ajuda de custo;
IV - indenização de transporte;
V - adicional pela prestação de serviços extraordinários;
VI - adicional noturno;
VII - adicional de insalubridade, de periculosidade ou pelo exercício de atividades penosas;
VIII - adicional de férias;
IX - outras parcelas cujo caráter indenizatório que estejam definido em lei.

Parágrafo único. O caput e os incisos do presente artigo aplicam-se, também, ao magistério público municipal.

Art. 38 A data-base para revisão dos vencimentos dos servidores municipais é 1º de abril.

Art. 39 Os valores dos vencimentos, serão os constantes dos anexos integrantes desta Lei.

Art. 40 A remuneração mensal de qualquer servidor público municipal não poderá ser superior aos subsídios do Prefeito Municipal.

Art. 41 A operacionalização deste Plano de Cargos e Vencimentos dar-se-á na forma do disposto nesta Lei e seus anexos, do disposto no Estatuto dos Servidores Municipais e de acordo com os regulamentos que forem baixados em sua complementação.

SEÇÃO VI
DA CARREIRA

Art. 42 Considera-se Plano de Carreira a distribuição dos cargos públicos em grupos ocupacionais, em categorias funcionais e os diferentes níveis e graus de vencimentos.

Art. 43 O servidor integrante do Plano de Carreira terá oportunidade de participar da "Progressão Funcional", denominação da promoção horizontal e da promoção vertical, ou seja, terá acesso a níveis promocionais de I a VIII e também acesso aos graus promocionais A, B, C e D.

SEÇÃO VII
DA DEPENDÊNCIA DE LEI

Art. 44 A criação, transformação ou extinção de cargo ou de função pública depende de lei, da existência de dotação orçamentária e da disponibilidade de recursos financeiros e têm por finalidade atender conveniências e necessidades administrativas e de serviço.

Parágrafo único. A alteração da denominação poderá ocorrer por ato próprio do Governo Municipal, desde que não caracterize novo provimento.

CAPÍTULO IV
DA PROGRESSÃO FUNCIONAL

SEÇÃO I
DAS PROMOÇÕES

Art. 45 A progressão funcional se dará através de:

I - Promoção Horizontal, por tempo de serviço e por merecimento;
II - Promoção Vertical, por tempo de serviço, merecimento e escolaridade.

SEÇÃO II
DA PROMOÇÃO HORIZONTAL

Art. 46 Haverá promoção de 5% a cada quinquênio de interstício, na ordem horizontal, por merecimento, conforme estampada nesta Lei.

Art. 47 A promoção horizontal, é a elevação do servidor de um nível para outro, dentro da mesma classe, obedecidos os critérios de tempo de serviço e merecimento, com os níveis representados pelos algarismos romanos, I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII, com aumento periódico consecutivo, calculado da seguinte forma:

I - vencimento inicial;
II - 5% (cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 5 (cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru;

III - 10% (dez por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 10 (dez) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru, cessando o adicional de 5%;

IV - 15% (quinze por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 15 (quinze) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru, cessando o adicional de 10%;

V - 20% (vinte por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 20 (vinte) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru, cessando o adicional de 15%;

VI - 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 25 (vinte e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru, cessando o adicional de 20%;

VII - 30% (trinta por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 30 (trinta) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru, cessando o adicional de 25%;

VIII - 35% (trinta e cinco por cento) sobre o valor correspondente à Classe Inicial ao completar 35 (trinta e cinco) anos de serviço público efetivo, em exercício, prestado ao Município de Peabiru, cessando o adicional de 30%.

§ 1º Somente o tempo de serviço no quadro efetivo da municipalidade, mesmo em cargos ou empregos públicos, que não o de provimento, será contado para fins deste adicional.

§ 2º Merecimento é a demonstração por parte do servidor, de bom desempenho de suas atribuições e deveres funcionais no exercício do cargo público, bem como a posse de qualificação e aptidões necessárias ao desempenho das funções e demais requisitos regulamentares.

§ 3º Não será beneficiado com a promoção horizontal o servidor em estágio probatório, em disponibilidade, suspenso, em licença para tratar de assuntos de interesses particulares, ou que, no período abrangido para a progressão, auferir desempenho aquém da média exigida para aprovação, conforme o estabelecido em ato próprio.

§ 4º Não tomadas, pela Administração Municipal, as providências nos prazos e na forma do disposto nesta Lei, para oportunizar ao servidor o cumprimento das formalidades legais com vistas à obtenção da promoção por merecimento, caberá e este o direito de requerê-la e, em se confirmando o cumprindo das prerrogativas para sua obtenção, deverá a mesma ser efetivada, a partir da data em que deveria ter sido formalizada.

§ 5º Caso não alcance o tempo de serviço exigido e a aprovação mínima necessária, o servidor permanecerá na Classe e Nível em que se encontra, e começará nova contagem de tempo para fins de promoção horizontal.

§ 6º O servidor que tenha sofrido penalidades, com exceção à de advertência, e os em licença na forma do que dispuser o Estatuto dos Servidores Municipais, perdem o direito à promoção horizontal.

§ 7º Não serão prejudicados, na promoção horizontal, os servidores designados para função gratificada ou investidos em cargos de provimento em comissão ou em exercício de mandato classista.

Art. 48 O servidor promovido passará ao Nível superior e iniciar-se-á novo interstício para efeito de nova promoção.

Art. 49 O processo de Avaliação para efeito da promoção horizontal deverá estar concluído 90 dias após o servidor atingir o quinquênio.

Art. 50 Cada promoção horizontal será objeto de um ato administrativo, representado por portaria.

Art. 51 Os servidores efetivos do Quadro de Pessoal de Peabiru, quando da publicação da presente Lei, terão enquadramento direto no Nível a que fizerem jus, desde que tenham o tempo de serviço necessário.

SEÇÃO III
DA PROMOÇÃO VERTICAL

Art. 52 A promoção vertical, é a elevação do servidor para um grau superior aquele a que encontra-se, dentro do mesmo grupo ocupacional.

§ 1º Será de 5 (cinco) anos o interstício para o servidor concorrer a promoção vertical.

§ 2º A primeira e a segunda promoções verticais já são objeto de sentença judicial favorável ao funcionalismo e devidamente enquadrada.

§ 3º Assim sendo, todos os servidores públicos municipais admitidos antes do advento da Lei nº 620, de 06 de março de 2008, estão diretamente enquadrados no grau C (10%).

§ 4º Os servidores públicos concursados admitidos após a data de 06 de março de 2008, terão as promoções contadas a partir do ingresso no serviço público.

Art. 53 Serão 4 (quatro) os graus de promoção vertical atribuídos durante a carreira do servidor.

Parágrafo único. Os graus serão representados pelas seguintes letras A, B, C e D.

Art. 54 O grau A corresponde ao vencimento inicial da carreira.

Art. 55 A cada grau corresponderá um coeficiente de valorização funcional, não incorporado ao vencimento básico, da seguinte forma:

I - Grau A - início da contagem da carreira, que somente poderá ocorrer decorridos 5 anos;
II - Grau B - decorridos 5 anos: 5% do vencimento base;
III - Grau C - decorridos 10 anos: 10% do vencimento base;
IV - Grau D - decorridos 15 anos: 15% do vencimento base.

Parágrafo único. A promoção de 5% (cinco por cento) cessará uma vez concedida a de 10% (dez por cento), e a de 10% (dez por cento) cessará uma vez concedida a de 15% (quinze por cento).

Art. 56 O servidor perderá o direito à promoção, se durante o interstício houver:

I - faltado ao serviço sem justificativa, por mais de 10 (dez) dias;
II - sofrido pena disciplinar, prevista no estatuto;
III - gozar licença para tratar de interesse particular;
IV - usufruído de licença de saúde por mais de 180 (cento e oitenta) dias;
V - faltado ao serviço, justificadamente, por mais de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo único. Incurso nos incisos deste artigo, começará o servidor nova contagem de tempo para fins de promoção vertical.

Art. 57 Cada promoção vertical será objeto de um ato administrativo, representado por portaria.

Art. 58 A promoção vertical se dará mediante a avaliação de merecimento e a apresentação da escolaridade, conforme regulamentação própria.

Art. 59 A avaliação por merecimento deverá estar concluída 90 dias após completado o interstício de 5 (cinco) e não estando, caberá ao servidor requerê-la por escrito e, em se confirmando o cumprimento das prerrogativas para sua obtenção, deverá a mesma ser efetivada, a partir da data em que deveria ter sido formalizada.

Parágrafo único. A avaliação por merecimento poderá ser única, tanto para a promoção horizontal quanto para a vertical.

CAPÍTULO V
DOS ABONOS, DAS INDENIZAÇÕES, DAS GRATIFICAÇÕES/ADICIONAIS E DAS VERBAS DE REPRESENTAÇÃO

SEÇÃO I
DOS ABONOS

Art. 60 Por ato próprio, o Governo Municipal poderá valer-se dos abonos para corrigir pequenas imprecisões formais, atinentes à remuneração dos servidores públicos municipais, quando os mesmos serão incorporados.

SEÇÃO II
DAS INDENIZAÇÕES

Art. 61 Constituem indenizações ao servidor:

I - diárias;
II - transporte.

SUBSEÇÃO I
DAS DIÁRIAS

Art. 62 Ao servidor que, por determinação da autoridade competente, se deslocar eventual ou transitoriamente do Município, no desempenho de suas atribuições, ou em missão ou estudo de interesse da administração, serão concedidas, além do transporte, diárias para cobrir as despesas de alimentação, pousada e locomoção urbana, regulamentada por lei específica.

SUBSEÇÃO II
DO TRANSPORTE

Art. 63 Conceder-se-á indenização de transporte ao servidor que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção para a execução de serviços externos, por força das atribuições próprias do cargo, mediante reembolso.

SEÇÃO III
DAS GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS E VERBAS DE REPRESENTAÇÃO

Art. 64 Constituem gratificações e adicionais dos servidores municipais:

I - 13º salário;
II - Adicional pelo exercício de atividade em condições insalubres ou perigosas;
III - Adicional noturno;
IV - Gratificação pela prestação de serviço extraordinário;
V - Gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva;
VI - Gratificação por produtividade;
VII - Gratificação pela execução ou colaboração em trabalho técnico científico, fora das atribuições normais do cargo;
VIII - Gratificação Especial ao Agente de Contratação, Equipe de Apoio, Comissão de Contratação, Gestores e Fiscais de Contratos;
IX - Gratificação Especial ao Controlador Interno;
X - Gratificação Especial à Diretoria Executiva do Fundo de Previdência;

XI - Verba de Representação.

SUBSEÇÃO I
DO 13º SALÁRIO

Art. 65 O 13º salário corresponde a um doze avos (1/12) da remuneração a que o servidor fizer jus no mês de dezembro, por mês de exercício, no respectivo ano.

§ 1º Os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno, as gratificações e o valor de função gratificada, serão computados na razão de 1/12 de seu valor vigente em dezembro, por mês de exercício em que o servidor percebeu a vantagem, no ano correspondente.

§ 2º A fração igual ou superior a quinze (15) dias de exercício no mesmo mês será considerada como mês integral.

Art. 66 O servidor exonerado, perceberá seu 13º salário proporcionalmente aos meses de efetivo exercício, calculado sobre a remuneração do mês da exoneração.

Art. 67 O 13º salário não será considerado para cálculo de qualquer vantagem pecuniária.

Art. 68 O 13º salário poderá ser pago em duas parcelas até o final de cada ano.

§ 1º A 1ª (primeira) parcela poderá ser paga até o dia 20 de novembro e a 2ª (segunda) parcela até o dia 31 de dezembro, de cada exercício.

§ 2º A partir do mês de julho poderá, ao servidor que o requerer, desde que haja disponibilidade financeira e não implique em extrapolação do índice de pessoal, ser antecipado o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do valor do 13º salário.

§ 3º Poderá, excepcionalmente, ser realizada antecipação integral do 13º salário, para que o servidor possa arcar com despesas oriundas de tratamento de saúde ou de outra situação emergencial, desde que devidamente explicada.

§ 4º Poderá, também, excepcionalmente, nos casos previstos no §§ 2º e 3º, desde que caracterizada a situação emergencial fundamentada, ser antecipado o mês do adiantamento.

§ 5º A despesa deverá ser regularmente empenhada antes da entrega do numerário ao beneficiário.

SUBSEÇÃO II
DOS ADICIONAIS PELO EXERCÍCIO DE ATIVIDADE EM CONDIÇÕES INSALUBRES OU PERIGOSAS

Art. 69 Os servidores que executam atividades insalubres, fazem jus a um adicional sobre o valor do seu salário base.

§ 1º Os servidores que realizam atividades perigosas, farão jus a um adicional sobre o vencimento/salário base do servidor.

§ 2º As atividades insalubres ou perigosas serão definidas em lei própria.

Art. 70 Para atividades insalubres em grau mínimo, o trabalhador tem direito ao adicional de 10%, em grau médio a 20%, e em grau máximo tem direito ao adicional de 40%, do salário base.

Art. 71 O adicional de periculosidade é devido aos servidores ou empregados públicos que realizam atividades perigosas de forma permanente.

§ 1º Em outras palavras, trabalho periculoso é aquele que coloca o servidor, no exercício de sua função, exposto a riscos a sua vida.

§ 2º O adicional de periculosidade será de 30% sobre o salário base do servidor ou empregado.

Art. 72 Os adicionais de insalubridade e periculosidade não são acumuláveis, cabendo ao servidor optar por um deles, quando for o caso.

Art. 73 O direito ao adicional de insalubridade ou periculosidade cessa com a eliminação das condições ou dos riscos que deram causa à sua concessão.

SUBSEÇÃO III
DO ADICIONAL NOTURNO

Art. 74 O servidor que prestar trabalho noturno fará jus a um adicional de, no mínimo, vinte por cento (20%) sobre o vencimento inicial do cargo.

§ 1º Considera-se trabalho noturno, para efeitos deste artigo, o executado entre 18:00 horas de um dia e às 05 horas do dia seguinte.

§ 2º Nos horários mistos, assim entendidos os que abrangem períodos diurnos e noturnos, o adicional será pago proporcionalmente às horas de trabalho noturno.

SUBSEÇÃO IV
DA GRATIFICAÇÃO PELA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO EXTRAORDINÁRIO (GPSE)

Art. 75 A prestação de serviços extraordinários só poderá ocorrer por expressa determinação da autoridade competente, mediante solicitação fundamentada do chefe da repartição, ou de ofício.

§ 1º O serviço extraordinário será remunerado por hora de trabalho que exceda o período normal, com acréscimo de cinquenta por cento (50%) em relação à hora normal.

§ 2º Em casos devidamente justificados poderá o trabalho em horário extraordinário exceder a duas (2) horas diárias.

Art. 76 O serviço extraordinário, excepcionalmente, poderá ser realizado sob a forma de plantão para assegurar o funcionamento dos serviços municipais ininterruptos.

Parágrafo único. O plantão extraordinário visa a substituição do plantonista titular legalmente afastado ou em falta ao serviço.

Art. 77 O exercício de cargo em comissão, de função gratificada e de gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva, exclui a remuneração por serviço extraordinário.

SUBSEÇÃO V
DA GRATIFICAÇÃO POR TEMPO INTEGRAL E DEDICAÇÃO EXCLUSIVA (GTIDE)

Art. 78 No interesse público, poderá ser concedida gratificação por tempo integral e dedicação exclusiva que corresponde à atribuição de percentual sobre as verbas fixas em face à necessidade de órgãos em que os servidores tenham que cumprir jornada de trabalho superior à fixada para o cargo de provimento efetivo ou prestar serviços extraordinários de forma não eventual, à noite, sábados, domingos e feriados, no sistema de plantões, sobreaviso ou elasticidade de jornada, cujo valor será definido entre os percentuais de 10% a 100% da remuneração básica, tendo em vista, também, a essencialidade, complexidade e responsabilidade de determinadas funções ou atribuições, bem como as condições e natureza do trabalho das unidades administrativas correspondentes.

Art. 79 A atribuição de gratificação de dedicação exclusiva tem eficácia a partir da assinatura de Termo de Compromisso em que o servidor aceite livremente cumprir as condições prescritas ao mesmo, seguido de portaria baixada pelo Chefe do Executivo Municipal.

Parágrafo único. Em qualquer tempo, poderá ocorrer a suspensão da gratificação, nas seguintes situações:

a) o servidor deixar de corresponder com suas obrigações;
b) quando o servidor estiver usufruindo de licença especial;
c) por conveniência administrativa, a juízo do Prefeito Municipal;

d) tornar-se o serviço desnecessário ou não estar cumprindo suas finalidades;

e) a pedido do servidor.

Art. 80 A gratificação tem por finalidade substituir as verbas relativas a horas extras simples e dobradas, sobreaviso, adicional noturno e período noturno, não sendo incorporada para fins funcionais, ressalvando para fins previdenciários, incidindo, no entanto, para efeitos de férias e 13º salário, enquanto permanecer essa situação.

Art. 81 O servidor incluído nesta situação fica dispensado de registrar seu horário em controle de ponto.

Art. 82 O servidor que receber gratificação de dedicação exclusiva não poderá ter exercício em órgão diverso daquele em que for lotado, ficando impedido de exercer outra função, cargo, ou atividade pública ou privado.

SUBSEÇÃO VI
DA GRATIFICAÇÃO POR PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO DE ATIVIDADE (GPDA)

Art. 83 Também, no interesse público, poderá ser concedida Gratificação por Produtividade e Desempenho de Atividade que tem por objetivo atender necessidades de fiscalização e arrecadação de tributos, na forma do que dispuser regulamento próprio baixado por ato do Prefeito Municipal.

Parágrafo único. Esta forma de gratificação poderá ser estendida, no interesse da administração municipal, notadamente no quesito desempenho de atividade aos demais servidores, mediante a aferição de seu desempenho individual e institucional, através de relatório do Secretário, Diretor ou Chefe, a que estiverem subordinados, onde serão considerados os resultados da avaliação dos últimos 6 (seis) meses, com regulamentação editada pelo Chefe do Poder Executivo Municipal.

Art. 84 O percentual de gratificação a ser atribuído não poderá exceder a 40% (quarenta por cento) do vencimento efetivo do servidor e poderá ser cumulada.

SUBSEÇÃO VII
DA GRATIFICAÇÃO PELA EXECUÇÃO OU COLABORAÇÃO EM TRABALHO TÉCNICO OU CIENTÍFICO, FORA DAS ATRIBUIÇÕES NORMAIS DE CARGO (GCTTC)

Art. 85 A gratificação pela execução ou colaboração em trabalhos técnicos ou científicos será arbitrada pela autoridade competente, após a conclusão do trabalho, ou previamente, quando assim for necessário, limitada a 20% do vencimento base.

Parágrafo único. Esta gratificação poderá ser cumulada.

SUBSEÇÃO VIII
DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL AO AGENTE DE CONTRATAÇÃO, EQUIPE DE APOIO, COMISSÃO DE CONTRATAÇÃO, GESTORES E FISCAIS DE CONTRATOS (GEAC)

Art. 86 A gratificação Especial de agente de contratação, gestores e fiscais de contratos, será concedida aos servidores nomeados através de ato do Executivo para exercer as atribuições estabelecidas na legislação pertinente.

§ 1º No período em que estiver designado, o agente de contratação fará jus a uma gratificação mensal de até 80% (oitenta por cento) do seu vencimento básico.

§ 2º No período em que estiver designada a equipe de apoio, a comissão de contratação, gestores e fiscais de contratos, os seus integrantes farão jus a uma gratificação mensal de até 50% (cinquenta por cento) do seu vencimento básico.

§ 3º Esta gratificação é inacumulável com outras.

Art. 87 Os agentes públicos designados para o cumprimento da Lei Federal nº 14.133/2021, deverão ser, preferencialmente, servidor efetivo ou empregado público do quadro permanente da municipalidade.

Parágrafo único. Excepcionalmente, não haverá óbice à participação de integrantes do quadro comissionado da municipalidade.

SUBSEÇÃO IX
DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL AO CONTROLADOR INTERNO (GECI)

Art. 88 O servidor nomeado para responder pelo Sistema de Controle Interno fará jus a uma gratificação especial de até 100% (cem por cento) sobre o vencimento básico do cargo.

SUBSEÇÃO X
DA GRATIFICAÇÃO ESPECIAL À DIRETORIA EXECUTIVA DO FUNDO DE PREVIDÊNCIA (GEDFP)

Art. 89 Os servidores nomeados para integrarem a Diretoria Executiva do Fundo de Previdência do Município de Peabiru - PREVIP, para as funções de Superintendente, Diretor Administrativo/Financeiro e Diretor de Benefícios farão jus aos seguintes percentuais de gratificação:

I - Superintendente: 70% (setenta por cento) de gratificação calculada sobre o vencimento do cargo efetivo que ocupa;

II - Diretor Administrativo/Financeiro e Diretor de Benefícios: 60% (sessenta por cento) de gratificação, calculada sobre o vencimento do cargo efetivo que ocupa.

SUBSEÇÃO XI
DO ADICIONAL DE PRODUTIVIDADE FISCAL

Art. 90 O adicional de produtividade fiscal será atribuído aos servidores em efetivo exercício de funções de lançamento e fiscalização municipais, na forma e condições estabelecidas em regulamento.

Art. 91 O adicional referido neste artigo não integrará o provento ou à pensão.

CAPÍTULO VI
DAS DESPESAS COM PESSOAL

SEÇÃO ÚNICA
DO PERCENTUAL DE DISPÊNDIO COM PESSOAL

Art. 92 O Poder Executivo Municipal não poderá despender com pessoal mais do que 54% (cinquenta e quatro por cento) da sua Receita Corrente Líquida, na forma do artigo 169 da Constituição Federal e da Lei Complementar Federal nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º Para os fins deste artigo, consideram-se:

I - Despesas Totais com Pessoal: o somatório das despesas de pessoal e encargos sociais da Administração Direta e Indireta, realizado pelo Município, considerando-se os ativos, inativos e pensionistas, excetuando-se as obrigações relativas a indenizações por demissões, inclusive gastas com incentivos à demissão voluntária;

II - Receita Corrente Líquida Municipal: o somatório das receitas tributárias, de contribuições, patrimoniais, industriais, agropecuárias e de serviços e outras receitas correntes, com as transferências correntes, destas excluídas as transferências intragovernamentais.

§ 2º Nas demais normas relativas ao gasto com pessoal deverão ser observadas as disposições da Lei Complementar Federal nº 101, de 04 de maio de 2000.

§ 3º Excluem-se do cômputo das despesas referidas no inciso I deste artigo as verbas consideradas indenizatórias na forma da lei.

Art. 93 Haverá acompanhamento bimestral do cumprimento do limite com gasto de pessoal por uma equipe formada pelo Prefeito, Contador, Auditor de Controle Interno, Secretário de Administração, Secretário de Finanças, Secretário de Saúde e Secretário de Educação.

CAPÍTULO VII

DO AJUSTAMENTO

SEÇÃO I
DA LOTAÇÃO

Art. 94 Os servidores serão lotados nos diversos órgãos da administração direta, objetivando suprir as necessidades de cada setor, observando-se a disponibilidade de cargos e de pessoal.

§ 1º Os servidores poderão ser movimentados de um órgão para outro, segundo as necessidades do serviço público municipal, dentro do quadro a que pertencem, mediante a edição de Portaria exarada pela área de Recursos Humanos do Município.

§ 2º Nas movimentações ocorridas, deverão ser mantidas as atribuições do cargo.

SEÇÃO II
DA RELOTAÇÃO E DA REMOÇÃO

Art. 95 Fica o Poder Executivo Municipal autorizado a promover a:

I - Relotação de servidores, remanejando-os no interesse do serviço público, de uma repartição para outra;

II - Remoção de servidores de um para outro órgão, sem mutação de sua situação funcional.

SEÇÃO III
DO ENQUADRAMENTO E DO REENQUADRAMENTO

Art. 96 O Executivo Municipal promoverá o enquadramento, sempre no interesse público, dos seus servidores que tiverem seus cargos transformados, por lei, ou suas denominações alteradas, por ato próprio, desde que não configure novo provimento.

Parágrafo único. Serão reenquadrados em funções similares, os servidores que tiveram seus cargos extintos.

Art. 97 O servidor poderá ser enquadrado por alteração, em cargo de denominação diferente do provimento inicial, desde que seja resultante da racionalização na carreira da administração pública, visando atender às necessidades da própria administração direta, devendo restar comprovado que possui formação escolar e capacitação profissional exigidas para ocupá-lo.

CAPÍTULO VIII
DOS ANEXOS INTEGRANTES DESTA LEI

SEÇÃO ÚNICA

ESTRUTURA DOS ANEXOS

Art. 98 Ficam aprovados os seguintes anexos, integrantes desta Lei:

I - ANEXO I - Tabela de Cargos em Comissão;
II - ANEXO II - Tabela de Vencimentos dos Cargos em Comissão;
III - ANEXO III - Estrutura dos Cargos Efetivos;
IV - ANEXO IV - Tabela de Códigos, Símbolos e Valores dos Cargos de Provimento Efetivo;
V - ANEXO V - Tabelas de Funções Gratificadas.

Parágrafo único. Os anexos que constem valores deverão ser corrigidos, na mesma data e nos mesmos índices de reajustes concedidos ao funcionalismo público de Peabiru.

CAPÍTULO IX
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

SEÇÃO ÚNICA
DAS NORMAS DE VIGÊNCIA

Art. 99 Nenhum servidor público municipal poderá perceber vencimento inferior ao salário mínimo fixado no país, ressalvado o caso de pagamento proporcional à carga horária trabalhada.

Art. 100 A revisão geral de vencimento dos servidores públicos dar-se-á no mês de abril de cada ano, considerando-se este mês como data base para todas as categorias funcionais, apurada pelo IPCA/IBGE.

Art. 101 As despesas decorrentes desta Lei correrão por conta do Orçamento Anual, suplementadas, se necessário, nos termos da legislação orçamentária pertinente.

Art. 102 Encontra-se inclusa nos anexos/tabelas dos vencimentos dos servidores abrangidos por este plano de carreira, a reposição inflacionária do período de 01 de abril de 2022 à 31 de março de 2023, pelo índice oficial, qual seja, o IPCA/IBGE, no percentual de 4,65 (quatro vírgula sessenta e cinco por cento).

Parágrafo único. Fica concedida também a reposição inflacionária nos vencimentos dos servidores do quadro próprio do magistério municipal, dos servidores inativos e dos pensionistas, referente ao mesmo período, índice e valor constantes do caput.

Art. 103 Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, produzindo seus efeitos a partir do dia 1º de abril de 2023.

Art. 104 Ficam revogadas expressamente a Lei Ordinária nº 620/2008, a Lei Complementar nº 51/2016, a Lei Complementar nº 52/2016 e a Lei Complementar nº 54/2016 e eventuais disposições em contrário.

Peabiru-PR, 26 de abril de 2023.

JÚLIO CEZAR FRARE
PREFEITO MUNICIPAL