



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

PROJETO DE LEI COMPLEMENTAR N.º 003/2025
de 24/11/25

Dispõe sobre a organização, os direitos, os deveres, o regime de trabalho e as normas gerais aplicáveis aos empregados públicos do Município de Caconde, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e dá outras providências.

CAPÍTULO I
DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei estabelece as normas gerais aplicáveis aos empregados públicos do Município de Caconde, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), e disciplina seus direitos, deveres e formas de vínculo contratual com a Administração Direta.

Art. 2º As disposições desta Lei aplicam-se aos empregados públicos contratados sob o regime da CLT que integram o Quadro Permanente de Pessoal da Administração Direta do Município de Caconde, sem prejuízo das normas específicas contidas em planos de cargos, planos de carreira, regulamentos internos e demais legislações municipais pertinentes.

Art. 3º Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros que preencham os requisitos legais, serão criados por lei, em número certo, com denominação própria e salário específico pago pelos cofres públicos.

Art. 4º Para os fins desta Lei, o termo “cargo” é utilizado em sentido organizacional e funcional, representando a posição integrante do Plano de Cargos, Carreiras e Salários do Município de Caconde, com atribuições, requisitos e faixa de remuneração definidos em lei.

Parágrafo único. O uso do termo “cargo” não implica regime jurídico estatutário, investidura ou estabilidade, aplicando-se integralmente aos empregados públicos do Município o disposto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e legislação correlata.

Art. 5º Nenhum empregado poderá desempenhar atribuições ou assumir responsabilidades diversas daquelas inerentes ao cargo do qual é titular, ressalvados os casos previstos nesta Lei.

Art. 6º A admissão de empregado público será precedida de concurso público de provas ou de provas e títulos, nos termos do art. 37, II, da Constituição Federal.

Art. 7º O vínculo entre o Município e o empregado público será formalizado por contrato individual de trabalho, por prazo indeterminado ou, nos casos autorizados pela CLT, por prazo determinado.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

CAPÍTULO II
DO INGRESSO E DO CONTRATO DE TRABALHO

SEÇÃO I
DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 8º O ingresso em emprego público municipal dar-se-á mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, destinado a aferir a qualificação e a capacidade dos candidatos, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 9º O concurso público será aberto a todos os interessados que atendam às condições e requisitos estabelecidos em edital, respeitando a reserva de vagas para pessoas com deficiência, nos termos da legislação vigente.

Art. 10. O edital do concurso público indicará o número de vagas, requisitos, etapas, critérios de classificação e prazo de validade, que será de até dois anos, prorrogável uma única vez por igual período.

Art. 11. Não se abrirá novo concurso para o mesmo emprego público enquanto houver candidato aprovado em concurso anterior com prazo de validade vigente.

Art. 12. A realização do concurso público caberá à Secretaria de Administração, que instituirá comissão organizadora responsável pela supervisão, fiscalização e homologação dos resultados, podendo contratar entidade especializada para sua execução.

Art. 13. O resultado final do concurso será homologado e publicado no órgão oficial do Município, assegurada a ampla transparência dos atos do certame.

SEÇÃO II
DO INGRESSO E DO CONTRATO DE TRABALHO

Art. 14. O ingresso no serviço público municipal dar-se-á mediante admissão por concurso público, de provas ou de provas e títulos, observados os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Art. 15. O vínculo entre o Município e o trabalhador admitido sob o regime celetista denomina-se emprego público, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e formaliza-se por meio de contrato individual de trabalho.

Art. 16. São condições e requisitos básicos para admissão em emprego público:

previsão legal;

emprego;

I – nacionalidade brasileira ou estrangeira, conforme

II – gozo dos direitos políticos;

III – quitação com as obrigações eleitorais e militares;

IV – idade mínima de dezoito anos;

V – nível de escolaridade exigido para o exercício do

VI – aptidão física e mental compatíveis com a função;

VII – aprovação prévia em concurso público;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

VIII – não ter sido demitido por justa causa de emprego público ou privado nos últimos cinco anos.

Art. 17. O contrato de trabalho será celebrado, preferencialmente, por prazo indeterminado, admitindo-se o contrato por prazo determinado apenas nas hipóteses previstas na CLT, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Art. 18. O contrato de experiência não poderá exceder 90 (noventa) dias, conforme disposto nos arts. 445 e 451 da CLT.

Art. 19. O empregado público poderá ser readaptado em função compatível com sua capacidade laboral, mediante laudo médico pericial, respeitada sua remuneração e observadas as normas previdenciárias.

Art. 20. O contrato de trabalho extingue-se nas hipóteses de:

- I – dispensa sem justa causa;
- II – rescisão por justa causa;
- III – pedido de demissão;
- IV – aposentadoria;
- V – falecimento do empregado.

SEÇÃO III DO PERÍODO ANÁLOGO AO ESTÁGIO PROBATÓRIO

Art. 21. O empregado público admitido por concurso público ficará sujeito a um período análogo ao estágio probatório, com duração de 36 (trinta e seis) meses a contar da data de início do contrato, destinado à avaliação de sua adaptação, desempenho e conduta funcional.

Art. 22. O período análogo ao estágio probatório tem natureza exclusivamente avaliativa e administrativa, não gerando estabilidade no emprego, mas servindo como condição para a confirmação definitiva do empregado público no quadro permanente.

Art. 23. Durante esse período, o desempenho do empregado será avaliado com base em critérios objetivos, definidos em regulamento próprio, que deverão abranger, entre outros:

- I – assiduidade e pontualidade;
- II – disciplina e responsabilidade funcional;
- III – qualidade e produtividade do trabalho;
- IV – cooperação, iniciativa e relacionamento interpessoal;
- V – observância das normas e deveres éticos do serviço

público municipal.

Art. 24. As avaliações serão realizadas periodicamente pela chefia imediata, com acompanhamento da área de Recursos Humanos, assegurados o contraditório e a ampla defesa em caso de resultado insatisfatório.

Art. 25. O empregado que obtiver resultado satisfatório em todas as avaliações será confirmado no quadro permanente; caso contrário, será desligado por rescisão administrativa motivada, observando-se o devido processo legal.

Art. 26. O período análogo ao estágio probatório poderá ser suspenso em razão de afastamentos superiores a 30 (trinta) dias, sendo retomado a contagem após o retorno ao trabalho.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 27. O resultado final do período de avaliação inicial de desempenho será publicado em ato próprio da autoridade competente e arquivado no prontuário funcional do empregado.

SEÇÃO IV DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO

Art. 28. A contratação por tempo determinado destina-se a atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 37, IX, da Constituição Federal, e será regida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), observadas as disposições desta Lei.

Art. 29. Esgotadas as nomeações por meio de concurso público, considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público, por motivo de:

I – licença por prazo superior a 30 (trinta) dias, na forma da legislação vigente;

II – desempenho de mandato eletivo ou classista;

III – designação do empregado efetivo para o exercício de cargo de provimento em comissão na Prefeitura Municipal;

IV – designação do empregado efetivo para o exercício de função gratificada de natureza extraordinária, precária e transitória, no âmbito da Prefeitura Municipal;

V – licença-maternidade, licença-paternidade ou licença-adotante;

VI – doença ou acidente de trabalho, quando prazo de afastamento for superior a 30 (trinta) dias;

VII – cessão do empregado a outros órgãos ou entidades da Administração Pública;

VIII – situações de calamidade pública, emergência sanitária ou ambiental, em que se justifique a substituição ou reforço temporário do quadro funcional.

§ 1º Poderá ocorrer a contratação de estagiários sem contraprestação da bolsa-auxílio nos casos de estágio curricular obrigatório, conforme previsto na legislação federal pertinente, e em outras situações específicas devidamente justificadas e autorizadas pelo órgão ou entidade concedente, quando o estágio não envolver carga horária ou atividades que demandem dedicação regular.

§ 2º Fica vedado ao contratado por tempo determinado, nos termos da presente Lei:

I - Desempenhar qualquer atividade diversa para o qual foi contratado;

II - Ser removido, a pedido, de um para outro estabelecimento de ensino, exceto em cumprimento de ordem e interesse Público.

Art. 30. A contratação por tempo determinado dependerá de processo seletivo simplificado, de caráter público, impessoal e transparente, precedido de edital com:

I – justificativa da necessidade temporária;

II – número de vagas, prazo de duração do contrato e remuneração;

III – requisitos de habilitação;

IV – critérios objetivos de seleção e classificação;

V – prazos e condições de recurso.

Art. 31. O prazo do contrato temporário será fixado conforme a necessidade do serviço, não podendo exceder 12 (doze) meses.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 32. É vedada a contratação temporária para desempenho de atividades permanentes ou típicas dos empregos públicos efetivos.

Art. 33. O contratado por tempo determinado:

- I – terá vínculo regido pela CLT, sem direito à estabilidade ou extensão de vantagens privativas de empregados efetivos;
- II – fará jus às verbas trabalhistas proporcionais (salário, 13º, férias + 1/3, FGTS e INSS);
- III – não poderá ser removido ou redistribuído, salvo interesse da Administração.

Art. 34. A rescisão do contrato temporário poderá ocorrer:

- I – pelo término do prazo contratual;
- II – por conveniência administrativa devidamente justificada;
- III – por desempenho insuficiente ou falta disciplinar;
- IV – por extinção da causa que motivou a contratação.

Art. 35. A Secretaria de Administração será responsável pelo acompanhamento, controle e encerramento dos contratos temporários, devendo manter arquivo atualizado das contratações realizadas e sua respectiva motivação.

SEÇÃO V
DA READAPTAÇÃO

Art. 36. A readaptação é a forma de ajuste funcional do empregado público que, em decorrência de limitação física, mental ou sensorial permanente, comprovada por perícia médica, se torna incapaz para o exercício das atribuições do emprego original, mas apto para desempenhar outras compatíveis com sua capacidade residual.

Art. 37. A readaptação tem caráter protetivo e não punitivo, não importando em perda de remuneração e devendo observar a compatibilidade entre as novas atribuições e as condições do empregado.

Art. 38. A perícia médica será realizada por profissional ou junta oficial indicada pelo Município, podendo considerar laudo do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) nos casos de benefício por incapacidade ou reabilitação profissional.

Art. 39. A readaptação dar-se-á:

- I – no mesmo setor, mediante readequação das tarefas; ou
- II – em outro emprego público de atribuições correlatas e compatíveis com a capacidade do empregado, respeitada a escolaridade e a faixa salarial.

Art. 40. Não havendo emprego compatível, o empregado poderá permanecer em atividade adaptada, até a efetiva conclusão da reabilitação pelo INSS, sendo assegurada a percepção integral da remuneração durante o período.

Art. 41. O ato de readaptação será formalizado por portaria da autoridade competente, com base em laudo médico, e produzirá efeitos a partir da data fixada no respectivo parecer pericial.

Art. 42. A readaptação não constitui promoção nem novo provimento, e não poderá implicar redução salarial nem alteração do vínculo contratual do empregado.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 43. O empregado reabilitado poderá, a qualquer tempo, retornar ao emprego original caso haja recuperação da capacidade funcional, mediante nova perícia médica favorável.

SEÇÃO VI DA EXTINÇÃO DO EMPREGO PÚBLICO

Art. 44. O contrato de trabalho do empregado público extingue-se nas hipóteses previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nesta Lei.

Art. 45. Consideram-se causas de extinção do emprego público:

- I – o término do contrato por prazo determinado;
- II – a rescisão sem justa causa;
- III – a rescisão por justa causa;
- IV – o pedido de demissão;
- V – a aposentadoria;
- VI – o falecimento do empregado;
- VII – a extinção do emprego público ou da unidade

administrativa.

Art. 46. A extinção do emprego público ou a reestruturação administrativa que implique redução do quadro de pessoal acarretará a rescisão do contrato de trabalho, com o pagamento integral das verbas rescisórias devidas, na forma da CLT.

Art. 47. A extinção de contrato de trabalho por motivo de extinção do emprego público não gera direito à disponibilidade nem aproveitamento, aplicando-se exclusivamente as garantias e indenizações trabalhistas previstas em lei.

Art. 48. O desligamento decorrente da extinção de emprego público será formalizado por ato administrativo motivado, assegurada a ciência prévia do empregado e o pagamento das verbas rescisórias correspondentes.

Art. 49. O retorno do empregado ao quadro funcional somente poderá ocorrer mediante novo concurso público, ressalvados os casos de reintegração judicial determinada pela Justiça do Trabalho, decorrente de nulidade da dispensa ou de violação de garantias de emprego previstas na CLT.

CAPÍTULO III DA SUBSTITUIÇÃO

Art. 50. A substituição ocorrerá quando o empregado público efetivo for designado, de forma expressa, para exercer temporariamente as atribuições de função gratificada ou de cargo em comissão, durante o afastamento, férias, licença ou impedimento legal do titular.

Art. 51. O ato de designação de substituição será formalizado por portaria da autoridade competente, indicando o período e a função substituída.

Art. 52. O empregado designado para substituição fará jus à gratificação proporcional ao período de efetivo exercício, calculada com base no valor integral da função substituída.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

§ 1º A gratificação será devida a partir do primeiro dia de exercício na substituição e cessará automaticamente com o retorno do titular.

§ 2º A substituição não gera direito de incorporação ou qualquer vantagem permanente à remuneração do empregado.

Art. 53. A substituição somente poderá recair sobre empregado público que:

I – possua vínculo efetivo e atenda aos requisitos exigidos para o exercício da função substituída;

II – não esteja afastado por licença, férias ou impedimento legal;

III – tenha avaliação de desempenho satisfatória no período anterior.

Art. 54. Nos casos de vacância definitiva da função ou cargo de confiança, o substituto permanecerá designado até a nomeação ou designação de novo titular, observadas as regras desta Lei.

Art. 55. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

Art. 56. A prescrição é de ordem pública, não podendo ser relevada pela administração.

CAPÍTULO IV DOS DIREITOS E VANTAGENS

SEÇÃO I DAS FÉRIAS

Art. 57. O empregado público terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, na forma dos arts. 129 a 145 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

§ 1º É vedado o acúmulo de férias por mais de um período, salvo comprovada necessidade do serviço, devidamente justificada pela chefia e autorizada pelo Prefeito Municipal.

§ 2º O pagamento da remuneração das férias e do terço constitucional será efetuado até dois dias antes do início do respectivo período.

§ 3º O empregado poderá converter um terço das férias em abono pecuniário, mediante solicitação formal, conforme previsão da CLT.

SEÇÃO II DAS AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Art. 58. O empregado poderá ausentar-se do serviço sem prejuízo da remuneração nas hipóteses previstas no art. 473 da CLT, especialmente:

I – até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, companheiro, pais, filhos, irmãos ou pessoa que viva sob sua dependência econômica;

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

III – por 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

IV – no período em que tiver de cumprir obrigações legais como jurado ou em alistamento militar;

V – no dia em que comparecer a exame vestibular ou entrevista de emprego, mediante comprovação;

VI – até 2 (dois) dias para acompanhar consultas médicas de filho menor de 12 (doze) anos, mediante comprovação.

Parágrafo único. Poderão ser reconhecidas como ausências justificadas outras situações devidamente comprovadas, mediante despacho fundamentado da chefia imediata e homologação do setor de Recursos Humanos.

SEÇÃO III DAS LICENÇAS

Art. 59. As licenças constituem afastamentos temporários do trabalho, remunerados ou não, concedidos nas hipóteses previstas nesta Lei e na legislação federal aplicável.

Art. 60. São licenças remuneradas:

I – Licença-maternidade, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo da remuneração, podendo iniciar até 28 (vinte e oito) dias antes da data provável do parto, conforme atestado médico;

§ 1º Nos casos em que houver internação hospitalar da mãe ou do recém-nascido por período superior a 14 (quatorze) dias, decorrente de complicações relacionadas ao parto, a contagem dos 120 (cento e vinte) dias terá início a partir da data de alta hospitalar do último a deixar o hospital.

§ 2º A prorrogação de que trata o parágrafo anterior será concedida mediante comprovação por atestado médico ou documento hospitalar, sem prejuízo da remuneração integral.

§ 3º Durante o período de licença-maternidade, é vedado o exercício de qualquer atividade remunerada e o empregado não poderá ser dispensado, em conformidade com a garantia de emprego prevista na CLT.

II – Licença-paternidade, de 05 (cinco) dias consecutivos, a contar do nascimento ou da adoção;

III – Licença-adoção, conforme o art. 392-A da CLT;

IV – Licença-saúde, até o limite de 15 (quinze) dias consecutivos, mediante atestado médico, observada a legislação previdenciária.

Art. 61. As licenças não remuneradas poderão ser concedidas, mediante autorização do Prefeito Municipal, nas seguintes hipóteses:

I – para exercício de mandato classista, quando o empregado for eleito para cargo de direção ou representação sindical, hipótese em que o contrato de trabalho ficará suspenso durante o mandato, sendo assegurado o retorno ao cargo efetivo após o término do afastamento;

II – para exercício de atividade política, no período compreendido entre o registro da candidatura e o décimo dia após a eleição, conforme o disposto na legislação eleitoral vigente;

III – para cumprimento de obrigação com o serviço militar obrigatório, hipótese em que o contrato de trabalho ficará suspenso, sendo garantido ao empregado o direito de retorno à função anteriormente ocupada ou a outra equivalente, desde que se apresente ao Município dentro do prazo de 30 (trinta) dias após a desincorporação ou baixa.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

§ 1º Durante as licenças previstas neste artigo, o empregado não fará jus à remuneração, ficando o contrato de trabalho suspenso para todos os efeitos legais, exceto quanto à contagem do tempo de serviço para fins de estabilidade sindical, eleitoral ou militar, quando aplicável.

§ 2º O tempo de afastamento por motivo de serviço militar obrigatório será computado como tempo de serviço público municipal, para todos os efeitos legais, conforme a legislação federal específica.

§ 3º O retorno ao trabalho deverá ocorrer no primeiro dia útil subsequente ao término da licença, mediante comunicação formal à chefia imediata e ao setor de Recursos Humanos.

SEÇÃO IV DA REMUNERAÇÃO E DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 62. A remuneração compreende o salário contratual e as vantagens pecuniárias previstas nesta Lei e na legislação trabalhista.

Art. 63. As gratificações, diárias, ajudas de custo e demais vantagens pecuniárias observarão critérios objetivos, valores máximos e condições definidas em decreto regulamentar, vedada a criação ou majoração por ato unilateral.

§ 1º Nenhuma gratificação poderá exceder 50% (cinquenta por cento) do salário-base, salvo previsão legal específica.

§ 2º As vantagens terão caráter temporário e não se incorporarão ao salário, salvo quando expressamente previsto.

§ 3º Os valores e fundamentos de concessão deverão ser publicados no Portal da Transparência.

Art. 64. As diárias destinam-se exclusivamente a cobrir despesas de deslocamento, hospedagem e alimentação, sendo devidas por dia de afastamento e restituíveis em caso de não realização da viagem.

Art. 65. As ajudas de custo poderão ser concedidas apenas quando o deslocamento ou designação exceder 30 (trinta) dias, e terão valor fixado em decreto.

SEÇÃO V DOS ADICIONAIS

Art. 66. O empregado público fará jus aos seguintes adicionais:

I – Adicional de horas extras, no mínimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal;

II – Adicional noturno, de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna, para o trabalho executado entre 22h e 5h;

III – Adicional de insalubridade ou periculosidade, conforme o grau apurado em perícia técnica, observadas as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

IV – Adicional de férias, equivalente a 1/3 (um terço) da remuneração, na forma do art. 7º, XVII, da Constituição Federal.

Art. 67. O pagamento dos adicionais dependerá de comprovação formal do exercício da atividade respectiva, mediante laudo, escala ou folha de ponto homologada pela chefia.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

SEÇÃO VI
DOS HONORÁRIOS DE SUCUMBÊNCIA

Art. 68. Fica instituído o Fundo Municipal de Honorários Advocatícios – FMHA, de natureza contábil e vinculado à Procuradoria-Geral do Município, destinado ao repasse dos honorários de sucumbência aos Procuradores Municipais efetivos.

Art. 69. Os valores provenientes de honorários de sucumbência, em sua integralidade, serão depositados em conta bancária específica e distribuídos mensalmente, até o décimo dia útil do mês subsequente, observados os seguintes critérios:

I – rateio proporcional conforme regulamento do Executivo;
II – prestação anual de contas à Controladoria e ao Tribunal de Contas.

Art. 70. Os valores percebidos terão natureza de pró-labore, não se incorporando ao salário nem servindo de base para cálculo de qualquer vantagem.

SEÇÃO VII
DAS DIÁRIAS E AJUDAS DE CUSTO

Art. 71. As diárias e ajudas de custo serão devidas exclusivamente nas hipóteses de deslocamento temporário em serviço, observado o limite fixado em decreto.

Art. 72. O empregado público deverá comprovar a realização da viagem mediante apresentação de relatório ou documento equivalente, sob pena de restituição integral dos valores recebidos.

Art. 73. Não caberá o pagamento de diárias em deslocamentos dentro do próprio município, salvo quando expressamente autorizado por ato motivado da autoridade competente.

SEÇÃO VIII
DAS GRATIFICAÇÕES

Art. 74. As gratificações são parcelas de natureza transitória, concedidas em razão do exercício de encargos adicionais, de funções de confiança ou de designações específicas, observados os critérios definidos nesta Lei e na legislação complementar.

Art. 75. São espécies de gratificações:

I – Função Gratificada de Confiança (FG), atribuída exclusivamente a empregados efetivos para o exercício de atividades de chefia, direção, coordenação, assessoramento ou supervisão;

II – Gratificação por Participação em Comissões, Conselhos, Grupos de Trabalho ou Projetos Especiais, quando instituídos por ato formal do Executivo Municipal, com finalidade específica e prazo determinado;

III – Gratificação de Responsabilidade Técnica, concedida ao empregado que, em razão de habilitação profissional específica, assumir responsabilidade técnica por atividades ou serviços que exijam registro em conselho de classe;

IV – Gratificação de Exercício em Cargo Comissionado, concedida ao empregado efetivo que, temporariamente, for designado para o exercício de



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

cargo em comissão, percebendo, enquanto durar a designação, a diferença entre a remuneração do cargo comissionado e o salário-base do seu cargo efetivo.

§ 1º As gratificações têm caráter transitório e não incorporável, cessando automaticamente com o término da designação, afastamento, licença, vacância ou retorno do empregado à sua função de origem.

§ 2º Nenhuma gratificação poderá exceder 50% (cinquenta por cento) do salário-base do empregado, salvo previsão legal específica ou quando corresponder à diferença entre a remuneração do cargo comissionado e o salário-base do cargo efetivo, nos termos do inciso IV deste artigo.

§ 3º É vedada a percepção cumulativa de mais de uma gratificação de natureza idêntica, salvo quando houver previsão expressa em lei municipal específica.

§ 4º As gratificações não se incorporam ao salário, não servem de base para cálculo de férias, 13º salário, FGTS ou quaisquer outras vantagens, salvo se houver disposição legal expressa em sentido contrário.

Art. 76. As gratificações previstas nesta Seção deverão ser instituídas e concedidas por ato formal da autoridade competente, devidamente publicado, contendo a fundamentação legal, o período de vigência e a especificação das atribuições exercidas.

§ 1º O pagamento somente será devido durante o efetivo exercício das funções ou encargos que fundamentaram a designação.

§ 2º O pagamento de gratificação indevido ou sem base legal acarretará restituição dos valores recebidos e responsabilização administrativa da autoridade concedente.

Art. 77. O controle das gratificações compete à Secretaria de Administração, que manterá registro atualizado das designações, dos atos de concessão e dos respectivos períodos de vigência.

Art. 78. O empregado público efetivo que for designado para o exercício de cargo em comissão perceberá, enquanto durar a designação, gratificação correspondente à diferença entre o valor da remuneração do cargo em comissão e o salário-base do cargo efetivo.

§ 1º A designação será formalizada por ato do Prefeito Municipal, com publicação oficial, indicando a função, a data de início e o término da designação.

§ 2º A gratificação de que trata o caput não se incorpora ao salário, nem servirá de base para cálculo de vantagens trabalhistas ou previdenciárias, cessando automaticamente com o retorno ao cargo efetivo.

§ 3º Durante o período de designação, o empregado continuará vinculado ao seu contrato de trabalho original, mantidos todos os direitos e deveres decorrentes do regime celetista.

SEÇÃO IX DOS DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS E SOCIAIS

Art. 79. Os empregados públicos do Município de Caconde são segurados obrigatórios do Regime Geral de Previdência Social (RGPS), regido pela Lei nº



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

8.213/1991 e pela Lei nº 8.212/1991, com as respectivas contribuições devidas pelo Município e pelo empregado.

Art. 80. O Município garantirá o depósito regular do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e das contribuições previdenciárias correspondentes, conforme legislação federal vigente.

Art. 81. São assegurados aos empregados públicos todos os direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal, especialmente:

I – salário mínimo e irredutibilidade salarial;

II – 13º salário com base na remuneração integral ou valor da aposentadoria;

III – repouso semanal remunerado;

IV – licença-maternidade e paternidade;

V – férias anuais com adicional de 1/3;

VI – proteção contra despedida arbitrária;

VII – seguro-desemprego e FGTS;

VIII – adicionais legais de insalubridade, periculosidade e noturno.

CAPÍTULO V DAS FALTAS E DO CONTROLE DE FREQUÊNCIA

Art. 82. A assiduidade e a pontualidade constituem dever funcional de todo empregado público, sendo obrigatória a presença no local de trabalho durante a jornada estabelecida.

Art. 83. Considera-se falta injustificada a ausência do empregado ao serviço sem motivo legítimo ou sem apresentação de comprovação idônea no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

§ 1º Cada falta injustificada implicará desconto do dia não trabalhado, acrescido do repouso semanal remunerado correspondente, nos termos da CLT.

§ 2º Três faltas injustificadas consecutivas ou cinco alternadas no mesmo mês poderão ensejar advertência por escrito e, em caso de reincidência, suspensão disciplinar.

Art. 84. Serão consideradas faltas justificadas, sem prejuízo da remuneração, aquelas previstas em lei federal, especialmente no art. 473 da CLT, ou devidamente reconhecidas por motivo de força maior, calamidade pública, doença ou determinação médica comprovada.

Art. 85. Os atrasos e saídas antecipadas superiores a 10 (dez) minutos diários, não autorizados pela chefia imediata, serão objeto de desconto proporcional na folha de pagamento.

§ 1º A chefia imediata poderá autorizar, por escrito, compensação de horário em até 30 (trinta) dias, mediante justificativa e anuência do setor de Recursos Humanos.

§ 2º O controle de frequência será realizado por sistema eletrônico, folha de ponto ou outro meio definido pela Administração, devendo refletir fielmente a jornada de trabalho cumprida.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 86. A reincidência em faltas injustificadas, atrasos reiterados ou abandono de posto poderá configurar falta grave, sujeitando o empregado à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, conforme o art. 482 da CLT.

Art. 87. O abandono de emprego será caracterizado quando o empregado faltar ao trabalho por mais de 30 (trinta) dias consecutivos sem justificativa, após notificação oficial do Município.

Art. 88. O controle da frequência é de responsabilidade das chefias imediatas, cabendo-lhes comunicar ao setor de Recursos Humanos, até o quinto dia útil de cada mês, as ocorrências de faltas, atrasos, licenças e afastamentos.

Art. 89. As faltas, atrasos e suspensões injustificadas impactarão na avaliação de desempenho, podendo repercutir nas progressões funcionais e gratificações de produtividade, quando houver.

CAPÍTULO VI
DA ACUMULAÇÃO DE CARGOS, EMPREGOS E FUNÇÕES

Art. 90. É vedada a acumulação remunerada de cargos, empregos ou funções públicas no âmbito da Administração Direta, autárquica e fundacional do Município de Caconde, bem como em qualquer outro ente federativo, salvo nas hipóteses expressamente previstas na Constituição Federal.

Art. 91. Somente será permitida a acumulação, quando houver compatibilidade de horários, nas seguintes situações:

- I – dois cargos de professor;
- II – um cargo de professor com outro de natureza técnica ou científica;
- III – dois cargos ou empregos privativos de profissionais de saúde, com profissões regulamentadas.

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

- I – técnico, o cargo ou emprego que exija conhecimento específico de formação profissionalizante ou curso técnico;
- II – científico, aquele que exija formação de nível superior e atuação intelectual especializada.

§ 2º A verificação da compatibilidade de horários e a legalidade da acumulação caberão à Secretaria Municipal de Administração, antes da posse, admissão ou designação do empregado.

§ 3º É vedada a acumulação de cargos, empregos ou funções ainda que em regimes jurídicos distintos (celetista ou estatutário), inclusive entre entes da federação, empresas públicas, sociedades de economia mista e conselhos profissionais.

Art. 92. O exercício simultâneo de dois cargos ou empregos públicos, sem a devida autorização e compatibilidade, implicará rescisão imediata do contrato de trabalho e comunicação à autoridade competente do outro vínculo público mantido pelo empregado.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Parágrafo único. Constatada a acumulação indevida, o empregado será notificado para optar por um dos vínculos no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, sob pena de rescisão motivada e restituição dos valores percebidos indevidamente.

Art. 93. A vedação de acumulação remunerada aplica-se também:

I – às funções gratificadas e cargos em comissão, quando implicarem sobreposição de horários com o emprego efetivo;

II – à percepção simultânea de proventos de aposentadoria e remuneração de emprego público, salvo nas hipóteses previstas em lei e na Constituição Federal.

Art. 94. A constatação de acumulação indevida ou omissão de informação quanto à existência de outro vínculo público constitui falta grave, sujeita às penalidades previstas nesta Lei e na legislação trabalhista.

Art. 95. Todos os empregados públicos do Município deverão apresentar, no ato da admissão e periodicamente, declaração de acumulação de cargos, empregos e funções, sob as penas da lei em caso de falsidade ou omissão.

CAPÍTULO VII

DA PREVENÇÃO E DO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E À DISCRIMINAÇÃO

Art. 96. O Município de Caconde promoverá ambiente de trabalho seguro, digno e respeitoso, adotando medidas de prevenção, orientação e enfrentamento de assédio moral, assédio sexual e práticas discriminatórias no âmbito de seus órgãos e entidades.

Art. 97. Considera-se:

I – assédio moral, toda conduta abusiva praticada por ação ou omissão, de forma repetitiva ou sistemática, que atente contra a dignidade, integridade psíquica ou emocional do empregado, degradando o ambiente de trabalho;

II – assédio sexual, a conduta de natureza sexual praticada por agente público que, prevalecendo-se de sua posição hierárquica ou influência, constrange outro empregado com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual;

III – discriminação, toda distinção, exclusão ou restrição baseada em raça, cor, gênero, identidade de gênero, orientação sexual, religião, idade, deficiência, origem ou qualquer outra condição pessoal que tenha por efeito anular ou restringir direitos trabalhistas.

Art. 98. Constituem medidas preventivas obrigatórias:

I – a promoção de ações de educação e capacitação de gestores e empregados sobre comportamento ético, respeito e diversidade;

II – a ampla divulgação de canais de denúncia e de apoio psicológico ou jurídico aos empregados;

III – a inclusão de cláusulas de integridade e prevenção nos contratos e regulamentos internos;

IV – a realização de campanhas educativas anuais nos órgãos municipais;

V – a integração do tema às avaliações de desempenho e às políticas de gestão de pessoas.

Art. 99. O Município instituirá canal de denúncia específico, de caráter sigiloso, seguro e acessível, destinado ao recebimento de relatos de assédio ou discriminação, garantida a proteção contra retaliações e o anonimato do denunciante, quando solicitado.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

§ 1º O canal poderá ser operacionalizado pela Ouvidoria Municipal ou outro órgão designado, devendo assegurar o registro, apuração e resposta a todas as manifestações.

§ 2º A denúncia de assédio não dispensa a apuração pela autoridade competente, observados o contraditório e a ampla defesa.

Art. 100. Constatadas condutas de assédio ou discriminação, serão aplicadas as penalidades previstas nesta Lei, sem prejuízo das sanções civis, penais e trabalhistas cabíveis.

Art. 101. A participação em atos de assédio moral ou sexual constitui falta grave, sujeitando o infrator à rescisão do contrato de trabalho por justa causa, nos termos do art. 482 da CLT, além das demais penalidades administrativas aplicáveis.

Art. 102. O Município poderá firmar termos de cooperação com o Ministério Público do Trabalho, Defensoria Pública, órgãos de controle e entidades de classe, para apoio técnico e execução das ações de prevenção e enfrentamento ao assédio e à discriminação.

Art. 103. Os órgãos municipais deverão garantir que todas as chefias e gestores sejam periodicamente capacitados em prevenção e resposta a práticas de assédio, sendo essa formação requisito para o exercício de funções de confiança.

CAPÍTULO VIII DO REGIME DISCIPLINAR

SEÇÃO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 104. O Regime Disciplinar tem por finalidade assegurar a observância dos princípios da legalidade, moralidade, eficiência e responsabilidade no serviço público municipal, estabelecendo deveres, proibições e sanções aplicáveis aos empregados públicos.

Art. 105. O descumprimento dos deveres funcionais, a violação de normas de conduta ou o cometimento de faltas trabalhistas sujeitam o empregado público às penalidades previstas nesta Lei, sem prejuízo das responsabilidades civil, penal e trabalhista.

SEÇÃO II DOS DEVERES

Art. 106. São deveres do empregado público:

- I – exercer suas atribuições com zelo, dedicação e eficiência;
- II – observar as normas legais e regulamentares;
- III – cumprir ordens superiores, salvo quando manifestamente ilegais;
- IV – tratar com urbanidade os colegas, superiores, subordinados e o público em geral;
- V – zelar pela economia e conservação do patrimônio público;
- VI – manter conduta compatível com a moralidade administrativa;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

jornada estabelecida;
de que tenha ciência;
poder;
de caráter reservado.

- VII – comparecer ao trabalho pontualmente e observar a
- VIII – comunicar à chefia imediata qualquer irregularidade
- IX – representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de
- X – manter sigilo sobre assuntos da repartição e informações

SEÇÃO III DAS PROIBIÇÕES

Art. 107. É proibido ao empregado público:

- I – ausentar-se do serviço sem prévia autorização ou justificativa;
- II – recusar-se injustificadamente a prestar serviço ou a executar ordens legais;
- III – utilizar bens, recursos ou equipamentos públicos em benefício próprio ou de terceiros;
- IV – exercer, durante o horário de trabalho, atividade estranha às suas funções;
- V – valer-se do cargo para obter vantagem pessoal, política ou econômica;
- VI – praticar ato de assédio moral, sexual ou discriminação;
- VII – divulgar informações sigilosas ou privilegiadas;
- VIII – deixar de atender com presteza o público, as requisições administrativas e as comunicações oficiais;
- IX – manifestar-se publicamente em nome do Município sem autorização;
- X – cometer qualquer dos atos tipificados no art. 482 da CLT.

SEÇÃO IV DAS PENALIDADES

Art. 108. As penalidades disciplinares aplicáveis ao empregado público são:

- I – advertência;
- II – suspensão;
- III – demissão por justa causa.

Art. 109. A advertência será aplicada por escrito nos casos de negligência leve, desatenção ou descumprimento de dever funcional sem prejuízo grave ao serviço.

Art. 110. A suspensão será aplicada nos casos de reincidência ou falta grave que não justifique demissão, por prazo máximo de 30 (trinta) dias, sem remuneração, e deverá ser precedida de defesa escrita do empregado.

Art. 111. A demissão por justa causa observará o disposto no art. 482 da CLT e ocorrerá, entre outras hipóteses, quando o empregado:

- I – cometer ato de improbidade, incontinência de conduta ou mau procedimento;
- II – praticar ato de insubordinação grave;
- III – causar lesão ao erário ou dilapidar patrimônio público;
- IV – ausentar-se do serviço por mais de 30 (trinta) dias consecutivos sem justificativa (abandono de emprego);
- V – receber vantagens indevidas ou praticar corrupção;



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

VI – praticar assédio moral, sexual ou discriminação;

VII – apresentar documentos falsos ou adulterados;

VIII – revelar segredo funcional;

IX – reincidir em faltas graves;

X – for condenado criminalmente, com sentença transitada em julgado e incompatível com o exercício do cargo.

Parágrafo único. A aplicação das penalidades observará a natureza e a gravidade da infração, os danos que dela resultarem para o serviço público, as circunstâncias atenuantes e agravantes e os antecedentes funcionais do empregado.

SEÇÃO V DO PROCESSO DISCIPLINAR

Art. 112. Nenhuma penalidade disciplinar será aplicada sem a prévia garantia de contraditório e ampla defesa, assegurados o direito de resposta, a apresentação de provas e o acompanhamento por representante sindical, se solicitado.

Art. 113. O procedimento disciplinar poderá ser instaurado:

I – de ofício pela autoridade competente;

II – por denúncia fundamentada;

III – por constatação em sindicância, auditoria ou processo administrativo.

Art. 114. A apuração sumária ou sindicância deverá ser concluída no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogável uma vez por igual período, devendo resultar em relatório conclusivo.

Art. 115. O processo disciplinar, quando instaurado, observará as seguintes fases:

I – instauração por portaria;

II – notificação do acusado e concessão de prazo mínimo de 10 (dez) dias para defesa escrita;

III – análise e relatório conclusivo pela comissão designada;

IV – decisão da autoridade competente, devidamente motivada.

Art. 116. A penalidade de demissão por justa causa somente poderá ser aplicada após conclusão do processo disciplinar, com decisão fundamentada da autoridade competente.

Art. 117. O empregado público poderá requerer revisão de penalidade quando surgirem fatos ou provas novas que possam demonstrar sua inocência, no prazo de 2 (dois) anos da aplicação da sanção.

SEÇÃO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE

ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 118. A instauração de processo disciplinar não suspende o pagamento da remuneração, salvo nos casos de afastamento preventivo, quando indispensável à apuração, limitado a 60 (sessenta) dias, prorrogável uma vez.

Art. 119. O registro das penalidades aplicadas constará do assentamento funcional do empregado, sendo cancelado após 3 (três) anos de efetivo exercício sem nova infração.

Art. 120. As penalidades aplicadas serão comunicadas ao setor de Recursos Humanos para registro e controle estatístico, integrando o histórico funcional do empregado.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 121. O regime jurídico dos empregados públicos do Município de Caconde é o da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aplicando-se subsidiariamente as normas de direito administrativo e demais legislações municipais correlatas.

Art. 122. Ficam mantidos todos os direitos adquiridos, vantagens pessoais e tempo de serviço dos atuais empregados públicos, devendo as situações individuais ser adequadas a esta Lei na forma que não implique redução de remuneração ou supressão de vantagens incorporadas de boa-fé.

Art. 123. Os planos, regulamentos internos e normas complementares deverão ser adaptados ao disposto nesta Lei no prazo de 180 (cento e oitenta) dias, contados da data de sua publicação.

Art. 124. O Município poderá editar decretos regulamentares para disciplinar aspectos operacionais desta Lei, especialmente quanto a:

- I – progressão e avaliação de desempenho;
- II – critérios de concessão de gratificações e adicionais;
- III – registro e controle de frequência;
- IV – normas complementares sobre licenças, afastamentos e

substituições.

Art. 125. Os casos omissos serão resolvidos à luz da CLT, das normas trabalhistas complementares e dos princípios gerais do Direito Administrativo e do Trabalho, de modo a assegurar a continuidade do serviço público e a proteção do empregado.

Art. 126. A data-base para fins de revisão geral anual da remuneração dos empregados públicos do Município de Caconde será o mês de fevereiro de cada exercício, observados os limites da Lei Complementar Federal nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal) e da legislação orçamentária vigente.

Art. 127. Permanecem válidos os atos de admissão, contratos, portarias e designações expedidos sob a legislação anterior, desde que não contrariem os preceitos desta Lei.



PREFEITURA DA ESTÂNCIA CLIMÁTICA DE CACONDE
ESTADO DE SÃO PAULO

Art. 128. Ficam revogadas todas as disposições em contrário, especialmente as que tratavam do regime jurídico anterior dos servidores municipais e demais normas incompatíveis com a adoção do regime celetista.

Art. 129. Esta Lei Complementar entra em vigor na data de sua publicação oficial, produzindo efeitos imediatos sobre as relações jurídicas de trabalho vigentes no âmbito da Administração Municipal.

Registre-se, publique-se e dê-se ciência aos interessados.

Prefeitura Municipal da Estância Climática de Caconde, em 24 de novembro de 2025.

José Afonso de Paiva
Prefeito Municipal