



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

LEI Nº 1.892 DE 03 DE ABRIL DE 2012

“Institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco e revoga a Lei Municipal nº 1.795, de 30 de dezembro de 2009”.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE RIO BRANCO-ACRE, usando das atribuições que lhe são conferidas por Lei, **FAÇO SABER** que a Câmara Municipal de Rio Branco aprovou e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Lei institui o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração - PCCR dos servidores estatutários da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco, submetidos ao Regime Próprio de Previdência Social, enquadra, cria e extingue cargos e funções, estabelece critérios para progressão, promoção e estabelece as escalas de vencimentos adotadas.

§ 1º O PCCR é um instrumento das ações específicas do desenvolvimento de recursos humanos e de valorização dos servidores efetivos da Administração Pública Direta do Município de Rio Branco.

§ 2º As regras estabelecidas e os princípios observados no PCCR, objeto desta Lei, encontram-se em consonância com as regras estabelecidas pela Constituição Federal, Lei Orgânica do Município e a Lei disciplinadora do regime jurídico estatutário dos servidores públicos do Município de Rio Branco.

19
OBS: as regras do PCCR
jurídico



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 2º Para os efeitos desta Lei são adotadas as seguintes definições:

I - vencimento base é o valor correspondente ao nível do grupo ocupacional, acrescido do respectivo grau padrão;

II - remuneração no cargo efetivo é o vencimento base, acrescido das parcelas permanentes pessoais ou inerentes ao cargo, na forma estabelecida em Lei;

III - nível é a classificação do servidor, na tabela de remuneração, de acordo com o conjunto de requisitos exigidos para acesso e provimento do cargo, consoante sua complexidade, responsabilidades, atribuições e habilitações ou qualificações;

IV - grau representa a letra indicativa do valor progressivo do vencimento base de acordo com o tempo efetivo de serviço público municipal do servidor;

V - grupo ocupacional é o conjunto de cargos de carreira com afinidades entre si, quanto à natureza do trabalho ou ao grau de escolaridade exigido para seu desempenho;

VI - categoria compreende as profissões cujas atribuições integram um campo profissional ou ocupacional de atuação para o qual se exige nível de educação específico, compreendendo ensino fundamental, ensino médio e/ou profissionalizante e ensino superior;

VII - carreira é a trajetória do servidor desde seu ingresso no cargo público até seu desligamento, regida por regras específicas de ingresso, desenvolvimento profissional, remuneração e avaliação de desempenho;



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

VIII - promoção é o desenvolvimento vertical do servidor público, dentro de um mesmo grupo, mediante passagem de um nível remuneratório para outro superior, pelos critérios estabelecidos nesta Lei, conservando no novo nível o grau (letra) mantido no nível anterior;

IX - progressão é o desenvolvimento horizontal do servidor público, dentro de um mesmo nível, mediante avanço de um grau (letra) para o grau imediatamente superior, pelo critério de tempo de efetivo serviço público municipal;

X - enquadramento é o ato pelo qual se estabelece ao servidor, na tabela de remuneração, uma determinada posição, integrante do respectivo grupo ocupacional, nível e grau padrão;

XI - estratégia de Saúde de Família (ESF) é um projeto dinamizador do Sistema Único de Saúde-SUS, condicionado pela evolução e organização do sistema de saúde no Brasil, sendo entendida como uma estratégia de reorientação do modelo assistencial, operacionalizada mediante a implantação de equipes multiprofissionais em unidades básicas de saúde;

XII - o Piso de Atenção Básica (PAB) refere-se ao financiamento de ações de Atenção Básica à Saúde, cujos recursos são transferidos mensalmente, de forma regular e automática, do Fundo Nacional de Saúde aos Fundos de Saúde do Distrito Federal e dos Municípios;

XIII - a Vigilância em Saúde (GVS) refere-se ao financiamento de ações de vigilância em saúde, cujos recursos são transferidos mensalmente, de forma regular e automática, do Fundo Nacional de Saúde aos Fundos de Saúde do Distrito Federal e dos Municípios.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

DOS QUADROS DE PESSOAL

11



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 3º Os quadros são constituídos:

I - Quadro Permanente Efetivo, integrado por cargos públicos, grupo ocupacional, nível, quantitativos, denominação e grau de escolaridade exigido para o provimento do cargo, constantes nos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII desta Lei;

II - Quadro Suplementar em Extinção, integrado por cargos públicos, com grupo ocupacional, nível, denominação e grau de escolaridade exigido para o provimento do cargo constantes nos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII desta Lei.

CAPÍTULO II
DOS GRUPOS OCUPACIONAIS

Art. 4º Os grupos ocupacionais do quadro de servidores do Município de Rio Branco estão constituídos da seguinte forma:

I - Grupo 1: grupo operacional, ocupado por servidores em que o cargo exige formação mínima de ensino fundamental;

II - Grupo 2: grupo assistente, ocupado por servidores em que o cargo exige formação mínima de ensino médio;

III - Grupo 3: grupo técnico, ocupado por servidores em que o cargo exige formação mínima de ensino médio técnico;

IV - Grupo 4: grupo superior, ocupado por servidores em que o cargo exige formação mínima de ensino superior;



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

V - Grupo 5: grupo superior, ocupado por servidores em que o provimento do cargo exige além da formação mínima de ensino superior, especialização ou residência.

§ 1º O Grupo 1 se divide em:

I - Grupo 1- A: ocupado pelos cargos constantes no Anexo I desta Lei;

II - Grupo 1- B: ocupado pelos cargos constantes no Anexo II desta Lei;

III - Grupo 1- C: ocupado pelos cargos constantes no Anexo III desta Lei.

§ 2º O Grupo 5 se divide em:

I - Grupo 5-A: ocupado pelos cargos em que o provimento exige, além da formação em nível superior de ensino, especialização exigida por Lei, constante no Anexo VII desta Lei;

II - Grupo 5-B: ocupado pelos cargos em que o provimento exige, além de formação em nível superior de ensino, o título de especialista na modalidade de residência, constante no Anexo VII desta Lei.

§ 3º Os servidores municipais ocupantes de cargos que na data da entrada em vigor desta Lei estiverem no exercício de cargos que além de formação em nível superior de ensino, exija para provimento especialização, residência médica ou multiprofissional serão automaticamente enquadrados nos grupos 5-A ou 5-B de acordo com a classificação prevista no § 2º deste artigo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 4º Cada grupo ocupacional se desdobra em VII (sete) níveis e 12 (doze) graus (letras) conforme Anexos I, II, III, IV, V, VI e VII desta Lei, exceto o grupo dos profissionais do magistério que é composto por VI (seis) níveis e 9 graus (letras) de acordo com o Anexo VIII.

TÍTULO III

DA ESTRUTURA DAS CARREIRAS DOS SERVIDORES MUNICIPAIS

CAPÍTULO I

DO ENQUADRAMENTO

Art. 5º Os servidores públicos municipais submetidos ao regime jurídico estatutário são enquadrados na forma do disposto nos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII desta Lei.

Art. 6º Do enquadramento não poderá resultar redução do vencimento base, acrescido das parcelas permanentes pessoais ou inerentes ao cargo, na forma estabelecida em Lei.

§ 1º Constatada a redução de que trata o *caput*, decorrente do enquadramento previsto no art. 5º desta Lei, a diferença será paga a título de Diferença de Remuneração (DR), que passa a sujeitar-se exclusivamente a atualização provinda de revisão geral da remuneração dos servidores municipais na mesma ocasião e nos mesmos percentuais.

§ 2º Sobrevindo decisões judiciais favoráveis ao servidor, após o enquadramento operado por essa Lei, será feito novo cálculo de forma a apurar os valores dos salários vigentes a época do enquadramento determinado pela Lei, e, nesse caso, os valores apurados a maior serão pagos a títulos de vantagem de ordem pessoal.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 7º A carreira do servidor público municipal ocorrerá mediante progressão e promoção.

§ 1º O desenvolvimento horizontal do servidor mediante progressão será dividida em graus (letras), até que atinja o último grau (letra) da tabela.

§ 2º O desenvolvimento vertical do servidor ocorrerá mediante promoção, constituída em níveis, até que atinja o último nível da tabela.

**CAPÍTULO II
DA PROGRESSÃO**

Art. 8º A progressão será automática a cada 03 (três) anos de efetivo exercício e terá um acréscimo pecuniário correspondente a 3% (três por cento) de uma letra para a outra na tabela de vencimentos, com exceção dos profissionais do Magistério, nível de ensino superior, e o Professor com nível de ensino médio de Magistério - P1, em que o acréscimo pecuniário de uma letra para outra é de 6,051% (seis inteiros e cinquenta e um décimos por cento).

Parágrafo único. O Professor com formação exclusivamente em nível médio - S1, e o Professor com licenciatura curta - S2, cujos cargos constam do quadro suplementar em extinção, terão direito a progressão com percentual de acréscimo de 5,172% (cinco inteiros e cento e setenta e dois centésimos por cento) de um grau (letra) para outro a cada 03 (três) anos.

Art. 9º Os afastamentos do Servidor do seu cargo efetivo impedem sua progressão, excetuados os casos previstos na legislação municipal.

**CAPÍTULO III
DA PROMOÇÃO**



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 10. A promoção, passagem do servidor de um nível para outro no mesmo grupo, será concedida após requerimento do servidor que comprovar os seguintes requisitos:

I - ter permanecido por um tempo mínimo de 04 (quatro) anos no nível que se encontra;

II - comprovar a conclusão de:

a) curso de ensino médio para os servidores do grupo 1 - A, 1- B e 1- C;

b) curso técnico profissionalizante com base curricular de, no mínimo, 1.200 (mil e duzentas) horas, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação e vinculado à área de atuação ou curso superior para os servidores do grupo 2;

c) curso pós-técnico profissionalizante com base curricular de, no mínimo 240 horas, devidamente reconhecido pelo Ministério da Educação e vinculado à área de atuação ou curso superior para os servidores do grupo 3;

d) no mínimo um dos títulos de especialização, mestrado, doutorado ou residência para os servidores do grupo 4, reconhecidos pelo Ministério da Educação e vinculados a sua área de atuação;

e) no mínimo um dos títulos de especialização, mestrado, doutorado ou residência para os servidores dos grupos 5-A e 5-B, reconhecidos pelo Ministério da Educação e vinculados a sua área de atuação, além do que o cargo exige.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

III - aprovação da conduta do servidor no exercício de seu cargo, considerando dedicação, produtividade e eficiência nos exercício das atribuições verificadas através dos registros e dos resultados das atividades exercidas pelo Servidor, analisada por uma Comissão Paritária de Avaliação de Desempenho formada por Servidores do Quadro Efetivo do Município, representantes dos Sindicatos e representantes da Administração;

IV - não ter sofrido punição disciplinar, após processo de sindicância ou processo administrativo disciplinar, no período dos 04 (quatro) anos necessários à permanência no nível em que se encontra;

V - comprovar assiduidade no serviço.

§ 1º O servidor que tiver sofrido punição disciplinar nos termos do inciso IV, somente terá direito a requerer nova promoção depois de 04 (quatro) anos após o cumprimento da punição.

§ 2º A assiduidade a que se refere o inciso V será demonstrada por Certidão fornecida pelo Departamento de Recursos Humanos da Secretaria Municipal de Administração.

§ 3º As faltas injustificadas ao serviço retardarão a promoção do servidor na proporção de 1 mês para cada falta dentro do período dos 04 (quatro) anos necessários à permanência no nível.

§ 4º O servidor não poderá exceder ao número de 8 faltas injustificadas no período de 4 (quatro) anos necessários à permanência no nível, sob pena de reiniciar nova contagem para promoção a partir do primeiro dia útil, contado da data da oitava falta injustificada.

§ 5º O servidor que tiver sua promoção retardada nos termos do § 3º, somente fará *jus* à promoção se durante o período de retardamento

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

não tiver nenhuma falta injustificada, passando o novo período a contar a partir do final do retardamento.

§ 6º A cada promoção concedida será assegurado ao servidor um acréscimo pecuniário de 4% (quatro por cento) sobre os valores do grau (letra) do nível em que se encontra na carreira.

Art. 11. A primeira promoção do servidor será efetuada após 03 (três) anos de efetivo exercício no cargo, contados a partir da data da publicação desta Lei.

Art. 12. Os afastamentos do servidor do seu cargo efetivo impedem sua promoção, excetuados os casos previstos como efetivo exercício na legislação municipal.

Art. 13. Fica garantida a promoção ao servidor que exerça cargo considerado em extinção, até sua desvinculação definitiva do quadro efetivo do Município, desde que preencha todos os requisitos exigidos neste Capítulo para a promoção.

Art. 14. A comissão de que trata o inciso III do artigo 10 será instituída no âmbito da Secretaria Municipal de Administração para efeitos de supervisão das subcomissões de avaliação de processos para a promoção de servidor municipal, que serão criadas no âmbito das secretarias municipais, as quais deverão avaliar os requisitos constantes neste Capítulo.

§ 1º A avaliação de promoção a que se refere o *caput* deste artigo será regulamentada por Decreto, o qual deverá prever critérios de avaliação do servidor com objetividade, precisão, legitimidade, publicidade e impessoalidade, bem como os procedimentos a serem adotados.

1



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 2º Será assegurado ao servidor o direito de recurso fundamentado caso discorde do resultado da avaliação.

§ 3º O Decreto a que se refere o § 1º deste artigo, deverá ser publicado no prazo de 60 (sessenta) dias a partir da entrada em vigor desta Lei.

TÍTULO II
DA JORNADA DE TRABALHO

Art. 15. A jornada de trabalho dos servidores públicos municipais será de 40 (quarenta) horas semanais, com as exceções previstas nesta Lei, observados os limites mínimo e máximo de 04 (quatro) e 08 (oito) horas diárias, respectivamente.

TÍTULO III
DAS VANTAGENS PECUNIÁRIAS

Art. 16. A remuneração dos servidores públicos municipais é constituída pelas seguintes verbas:

I - verbas permanentes:

- a) vencimento base;
- b) diferença de remuneração incorporada (DRI);
- c) sentença judicial;
- d) adicional de titulação;
- e) adicional de formação;



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

- f) gratificação de sexta parte;
 - g) produtividade de Auditor Fiscal;
 - h) produtividade de engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo;
 - i) gratificação de atividade de engenheiro, arquiteto, tecnólogo e geógrafo;
 - j) adicional de formação;
 - k) adicional de dedicação integral para motorista, operador de máquinas pesadas e mecânico;
 - l) adicional de insalubridade e periculosidade, quando inerente ao cargo.
 - m) adicional do Piso de Atenção Básica (PAB);
 - n) adicional da Estratégia de Saúde da Família (ESF);
 - o) Adicional de Vigilância em Saúde (AVS);
 - p) gratificação de atividade de contador;
 - q) gratificação de atividade tributária;
 - r) diferença de remuneração (DR)
- II - verbas transitórias:
- a) adicional por serviço extraordinário;

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

- b) adicional de função de coordenador administrativo;
- c) adicional de função de coordenador geral de creche;
- d) adicional de função de diretor de unidade escolar;
- e) diferença remuneratória de diretor de unidade escolar e de coordenador geral de creche;
- f) adicional de insalubridade e periculosidade;
- g) diferença de carga horária ou jornada suplementar;
- h) adicional de dedicação exclusiva;
- i) adicional de lotação em unidade educativa de difícil acesso;
- j) indenização de campo;
- k) adicional noturno;
- l) gratificação por encargo de curso ou concurso;
- m) auxílio funeral;
- n) diárias;
- o) indenizações;
- p) gratificação de dedicação integral de Chefe de Equipe de Campo da SEMSUR;

11



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

- q) produtividade de Centro de Atendimento ao Cidadão - CAC;
- r) benefício de transformação de caráter transitório;
- s) indenização de transporte para Auditor Fiscal;
- t) adicional de plantão extra dos servidores da saúde;
- u) adicional de plantão extra diurno, noturno, finais de semana e feriados;
- v) adicional de atenção à saúde na área rural;
- w) adicional de Direção de Unidade de Saúde da Família;
- y) Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional- (VDP).

§ 1º Nas hipóteses de licença para tratamento de saúde, licença gestante, licença à adotante, licença paternidade e de férias para fins de fixação da remuneração de cargo efetivo, serão observadas as seguintes condições:

I - As verbas permanentes de que trata o inciso I do *caput* deste artigo serão consideradas nos respectivos valores pagos ao servidor;

II - As verbas permanentes a que se referem as alíneas "g" e "h" serão computadas na média aritmética dos valores percebidos pelo servidor nos últimos 12 (doze) meses anteriores a concessão do respectivo afastamento;

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 3º Os percentuais constantes nos incisos I, II e III deverão ser aplicados de imediato aos adicionais de titulação concedidos aos servidores antes da vigência desta Lei, ficando vedada qualquer espécie de pagamento retroativo.

Art. 20. Ao servidor público municipal beneficiado pela licença para capacitação, nos termos do estatuto dos servidores públicos municipais, não será concedida exoneração ou licença para tratar de interesse particular antes de decorrido período igual ao do afastamento, ressalvada a hipótese de ressarcimento da despesa havida com seu afastamento.

Art. 21. As vantagens pecuniárias não serão computadas, nem acumuladas, para efeitos de concessão de quaisquer outros acréscimos pecuniários ulteriores.

CAPÍTULO III
DOS SERVIDORES PÚBLICOS MUNICIPAIS DA SAÚDE

Art. 22. Aos servidores da área de saúde estão confiadas as atribuições de promoção, proteção, recuperação, reabilitação, planejamento e administração para prestação do pleno serviço público de saúde municipal, compreendendo os seguintes cargos públicos:

- I - Agente de Controle de Zoonoses;
- II - Agente Comunitário de Saúde;
- III - Agente de Endemias;
- IV - Auxiliar de Enfermagem;
- V - Auxiliar em Saúde Bucal;



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

- VI - Técnico de Enfermagem;
- VII - Técnico em Eletrocardiograma;
- VIII - Técnico de Laboratório;
- IX - Técnico em Saúde Bucal;
- X - Técnico de Prótese Dentária;
- XI - Técnico de Radiologia;
- XII - Analista Clínico Laboratorial;
- XIII - Assistente Social;
- XIV - Biólogo;
- XV - Biomédico;
- XVI - Bioquímico;
- XVII - Cirurgião Dentista;
- XVIII - Educador Físico;
- XIX - Enfermeiro;
- XX - Farmacêutico;
- XXI - Fisioterapeuta;

✓



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

XXII - Fonoaudiólogo;

XXIII - Médico;

XXIV - Médico Veterinário;

XXV - Nutricionista;

XXVI - Psicólogo;

XXVII - Terapeuta Ocupacional;

XXVIII - Gestor em Saúde Pública;

XXIX - Zootecnista.

XXX - (VETADO)

Art. 23. O adicional de atenção à saúde na área rural, estabelecido na alínea "V" do Inciso II do artigo 16, será pago mensalmente aos servidores ocupantes dos cargos de enfermeiro, médico, cirurgião-dentista, técnico de enfermagem e auxiliar de saúde bucal, lotados em unidades de saúde localizadas na área rural do Município, com horário de funcionamento de 7 às 17 horas, conforme tabela constante no Anexo XIII desta Lei.

Art. 24. O adicional de Direção de Unidade de Saúde da Família, estabelecido na alínea "w" do inciso II do artigo 16, será correspondente ao valor contido no Anexo XIV desta Lei e será concedido aos enfermeiros, médicos ou cirurgiões dentistas designados pelo Secretário Municipal de Saúde, para responder pelo gerenciamento da Unidade de Saúde da Família ao qual está vinculado.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 25. As atribuições afetas aos servidores municipais da saúde é parte constante do Anexo XV desta Lei.

Art. 26. A jornada de trabalho dos servidores públicos municipais de saúde relacionados no artigo 22 desta Lei será de 30 (trinta) horas semanais, exceto:

I - para os servidores municipais de saúde que compõem a equipe da Estratégia de Saúde da Família a jornada de trabalho será de 40 (quarenta) horas semanais;

II - para os servidores municipais de saúde ocupantes dos cargos de médico, médico-veterinário e cirurgião-dentista é assegurada a jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais;

III - para os profissionais de saúde de nível superior que foram contratados em regime de trabalho de 20 (vinte) horas nos termos do Edital de Concurso nº 001 de 2004, fica garantida a jornada de 20 (vinte) horas semanais.

§ 1º Os profissionais de saúde em regime de 20 (vinte) ou 30 (trinta) horas semanais poderão prestar serviços em regime suplementar até o máximo de 40 (quarenta) horas semanais, sendo devidamente justificado pela Secretaria Municipal de Saúde, desde que não estejam em acumulação de cargos, emprego ou função pública, bem como comprovada a compatibilidade de horário.

§ 2º A interrupção da convocação de que trata o parágrafo anterior deste artigo ocorrerá a pedido do servidor ou no interesse da Administração.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

III - As verbas transitórias previstas nas alíneas "a", "b", "c", "d", "e", "f", "g", "h", "i", "k", "p", "q", "r", "w" e "y", do inciso II do *caput* deste artigo, serão levadas em conta na média dos valores percebidos pelo servidor nos últimos 12 (doze) meses anteriores à concessão do respectivo afastamento.

§ 2º Ao servidor será concedida, após vinte e cinco anos de efetivo exercício no serviço público municipal, estadual ou federal, gratificação correspondente à sexta parte, que será calculada na forma prevista no art. 18 da Lei Orgânica Municipal.

§ 3º A averbação de tempo de serviço público prestado em outros entes públicos da federação, para fins de percepção do valor relativo à sexta parte de vencimentos, não acarretará efeitos pecuniários retroativos e será considerada, para fins de pagamento, a data do requerimento do servidor, desde que comprovado o tempo efetivamente prestado.

§ 4º O adicional de dedicação integral para motorista, operador de máquinas pesadas e mecânico, estabelecido na alínea "k" do inciso I deste artigo, será de 100% (cem por cento) do vencimento inicial do grupo 1-B e será concedido aos servidores das categorias citadas que fiquem à disposição da Administração por até duas horas a mais do que sua jornada normal de trabalho.

§ 5º A gratificação de dedicação integral de Chefe de Equipe de Campo da Secretaria Municipal de Serviços Urbanos – SEMSUR, estabelecida na alínea "p" do inciso II deste artigo, será concedida aos servidores designados em Portaria pelo Secretário Municipal de Serviços Urbanos, com valor constante do anexo XIV desta Lei.

§ 6º Os cargos que farão *jus* ao adicional de insalubridade e periculosidade de que trata a alínea "l" do inciso I do *caput* deste artigo serão estabelecidos em Decreto, e integrará a remuneração do servidor.

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 7º Os adicionais de que tratam os §§ 4º, 6º e 13 deste artigo serão considerados no cálculo da base contributiva do servidor para o Regime Próprio de Previdência e integrarão os proventos de aposentadoria.

§ 8º Para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria será considerada a média dos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à concessão do benefício de aposentadoria dos adicionais previstos nos §§ 4º, 6º e 13 deste artigo.

§ 9º A indenização de campo estabelecida na alínea "f" do inciso II deste artigo será concedida aos servidores que se deslocarem da zona urbana do Município para prestar serviços na zona rural, no valor diário conforme anexo XIV desta Lei, sendo que o servidor não poderá receber valor excedente ao equivalente a 22 vinte duas diárias mensal.

§ 10 Decreto do Executivo estabelecerá os critérios e condições para a percepção das referidas indenizações de campo.

§ 11 O adicional de plantão extra diurno ou noturno, finais de semana e feriados será devido aos servidores que atuarem além da jornada legal de trabalho, por necessidade da Administração, conforme tabelas constantes no Anexo X desta Lei.

I - caracteriza-se por adicional de plantão extra diurno o plantão realizado das 7h às 19h e por plantão extra noturno, o plantão realizado entre 19h e 7h;

II - o plantão extra realizado em final de semana ou feriado será pago nos mesmos valores pagos pelo plantão extra noturno;

III - o pagamento do adicional de plantão extra, fica condicionado à autorização expressa do Secretário Municipal da pasta.

17

§ 12 O servidor que na data da entrada em vigor desta Lei fizer *jus* ao Benefício de Caráter Transitório previsto na alínea "r" do inciso II do art. 16, instituído pelo § 4º do art. 200 da Lei Municipal nº 1.794, de 30 de dezembro de 2009, continuará percebendo o referido benefício até a data da sua aposentadoria.

§ 13 A gratificação de atividade prevista na alínea "p" do inciso I do artigo 16 será concedida ao servidor municipal contador integrante do Grupo 4, e calculada à razão de 50% (cinquenta por cento) do vencimento base do servidor, a qual será considerada no cálculo da base contributiva para o Regime Próprio de Previdência e integrará os proventos de aposentadoria.

§ 14 A gratificação de atividade tributária prevista na alínea "q" do inciso I do artigo 16 será concedida ao servidor municipal Auditor Fiscal de Tributos integrante do Grupo 4, e calculada à razão de 10% (dez por cento) do vencimento base do servidor, a qual será considerada no cálculo da base contributiva para o Regime Próprio de Previdência e integrará os proventos de aposentadoria.

Art. 17. O servidor municipal com formação superior àquela exigida pelo cargo, fará *jus* ao adicional de formação nos seguintes percentuais incidentes sobre seu vencimento base, não cumulativos:

- I - 10 % (dez por cento) para formação de nível médio;
- II - 20% (vinte por cento), para graduação em curso de nível superior reconhecido pelo Ministério da Educação.

Art. 18. Os servidores municipais ocupantes de cargos pertencentes aos Grupos 1, 2 e 3 farão *jus* ao adicional de titulação de 5% (cinco por cento), incidente sobre o vencimento base, vedada a acumulação de titulações, desde que preenchidos os seguintes requisitos:

1



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

I - comprovação de conclusão, nos termos da legislação, de curso técnico com carga horária superior a 1.200 horas, na área de atuação do respectivo cargo, reconhecido pelo Ministério da Educação para os servidores do Grupo 1 e 2;

II - comprovação de conclusão, nos termos da legislação, de curso pós-técnico com carga horária superior a 240 horas, na área de atuação do respectivo cargo, reconhecido pelo Ministério da Educação para os servidores do Grupo 3;

Parágrafo único. Quando o título a que se refere o *caput* deste artigo for exigência para provimento do cargo, tal exigência impedirá o servidor de perceber o percentual do adicional da respectiva titulação.

Art. 19. O servidor ocupante de cargo de nível superior possuidor de curso de especialização, mestrado ou doutorado, reconhecido pelo Ministério da Educação e vinculado a sua área de atuação funcional, fará *jus* ao adicional de titulação calculado sobre o vencimento base, nos seguintes percentuais:

I - Curso de Especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas, o percentual de 7,5% (sete e meio por cento);

II - Mestrado, o percentual de 10% (dez por cento);

III - Doutorado, o percentual de 15% (quinze por cento).

§ 1º Os percentuais a que se referem os incisos deste artigo são cumuláveis até o limite de 20% (vinte por cento).

§ 2º Os percentuais referentes ao adicional de titulação tratados neste artigo não se aplicam aos profissionais do magistério.

h



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 3º O Profissional de saúde terá direito à diferença de carga horária, pelo trabalho em regime suplementar, calculados proporcionalmente ao seu vencimento base e as gratificações dispostas nos artigos 27, 28 e 29 desta Lei, a qual fizer *jus*, não se incorporando, sob nenhuma hipótese, à remuneração no cargo efetivo, assim como não é considerada no cálculo da base contributiva mensal para o Regime Próprio de Previdência.

§ 4º Os demais servidores não relacionados no artigo 22 desta Lei e lotados na Secretaria Municipal de Saúde terão jornada de trabalho correspondente a 40 (quarenta) horas semanais.

Art. 27. É devido o adicional de Estratégia de Saúde da Família (ESF), exclusivamente aos titulares dos cargos de Médico, Enfermeiro, Técnico de Enfermagem, Cirurgião Dentista, Auxiliar de Saúde Bucal e ao Agente Comunitário de Saúde, lotados e em exercício nas Unidades de Saúde da Família, custeado pela Estratégia de Saúde da Família do Ministério da Saúde, fixado nos valores constante no Anexo XI.

Parágrafo único. O adicional de que trata este artigo será incorporado à remuneração do servidor e será considerada no cálculo da base contributiva mensal para o Regime Próprio de Previdência e integrará os proventos de aposentadoria.

Art. 28. É devido o adicional do Piso de Atenção Básica (PAB), exclusivamente aos titulares dos cargos de Analista Clínico Laboratorial (em extinção) Assistente Social, Biólogo, Biomédico, Bioquímico, Cirurgião Dentista, Educador Físico, Enfermeiro, Farmacêutico, Fisioterapeuta, Fonoaudiólogo, Gestor em Saúde Pública, Médico, Médico Veterinário, Nutricionista, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Auxiliar de Saúde Bucal, Auxiliar de Enfermagem, Técnico de Enfermagem, Técnico em Eletrocardiograma, Técnico em Laboratório, Técnico em Saúde Bucal, Técnico de Prótese Dentária, Técnico de

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Radiologia, que desenvolvam funções assistenciais, vinculado à dotação orçamentária fixado nos valores constante no Anexo XI.

Parágrafo único. O adicional de que trata este artigo será incorporado à remuneração do servidor e será considerada no cálculo da base contributiva mensal para o Regime Próprio de Previdência e integrará os proventos de aposentadoria.

Art. 29. É devido o Adicional de Vigilância em Saúde (AVS) aos profissionais da área de saúde que atuarem na Vigilância Epidemiológica e Ambiental, vinculada a dotação orçamentária fixado nos valores constantes no Anexo XI.

Parágrafo único. O adicional de que trata este artigo se incorpora à remuneração do servidor e será considerada no cálculo da base contributiva mensal para o Regime Próprio de Previdência e integrará os proventos de aposentadoria.

Art. 30. Os profissionais de saúde possuidores de cursos extracurriculares, especialização, mestrado, doutorado e residência, reconhecidos pelo Ministério da Educação e vinculados à sua área de atuação funcional, farão *jus* ao adicional de titulação calculado sobre o vencimento base, nos seguintes percentuais:

I - 5% (cinco por cento) para cursos extra-curriculares somados, totalizando 150 horas;

II - 7,5% (sete e meio por cento) para curso de Especialização com carga horária mínima de 360 horas;

III - 10% (dez por cento) para Mestrado;

1



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

IV - 15% (quinze por cento) para Doutorado;

V - 25% (vinte e cinco por cento) por título de Especialista obtido mediante prova ou curso de residência na área de atuação;

VI - 30% (trinta por cento) por título de Especialista obtido mediante prova ou curso de residência em medicina de família e comunidade ou multitempofissional em saúde da família.

§ 1º Os percentuais a que se referem os incisos deste artigo são cumuláveis até o limite de 20% (vinte por cento), exceto os percentuais constantes nos incisos V e VI, os quais terão limite de até 30% (trinta por cento).

§ 2º Quando os títulos a que se refere os incisos II, III, IV, V e VI do *caput* deste artigo for exigência para provimento do cargo, tal exigência impedirá o servidor de perceber o percentual do adicional da respectiva titulação.

CAPÍTULO IV DOS PROFISSIONAIS DO MAGISTÉRIO PÚBLICO MUNICIPAL

Art. 31. A Carreira do Magistério municipal é integrada pelos profissionais habilitados como Professor e Professor Coordenador, conforme o Anexo VIII desta Lei.

Parágrafo único. O cargo de Coordenador Pedagógico passa a ser denominado Professor Coordenador.

Art. 32. Será exigido do docente para atuar na educação básica, o nível superior em curso de licenciatura de graduação plena, admitida como formação mínima para o exercício do cargo.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 1º Será exigido do docente para atuar na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental a formação em Pedagogia.

§ 2º Será exigido do docente para atuar nos quatro últimos anos do Ensino Fundamental formação superior em área específica em que for atuar em curso de licenciatura de graduação plena ou com complementação pedagógica nos termos da Lei.

§ 3º Fica garantido aos servidores, Professores P1, em atividade na data da publicação desta Lei, o exercício do magistério na educação infantil e nos cinco primeiros anos do ensino fundamental, conforme estabelece o artigo 62, da Lei Federal nº. 9.394/96, Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional.

Art. 33. O Professor Coordenador atuará na gestão pedagógica das unidades educativas da Rede Municipal, bem como nas unidades do sistema desde que desenvolva atividade voltada para o ensino.

Art. 34. Fica criada a função de Coordenador Pedagógico.

§ 1º Atuará na função de Coordenador Pedagógico o profissional do magistério com nível superior em Curso de Licenciatura Plena em Pedagogia ou Especialização na área de educação com experiência de, no mínimo, 02 (dois) anos de efetivo exercício no magistério.

§ 2º Excepcionalmente, em unidades educativas de zona rural com comprovada carência de pessoal com habilitação, poderão exercer a função de Coordenador Pedagógico, profissionais com formação em magistério de nível médio.

§ 3º São atribuições do Coordenador Pedagógico:



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

I - elaborar o plano de trabalho anual e detalhá-lo por bimestre explicitando os objetivos, os conteúdos que serão desenvolvidos, a metodologia adotada e a avaliação do trabalho por meio de instrumentos de acompanhamento e indicadores de resultados, tendo em vista as demandas da escola;

II - organizar - a partir do plano bimestral - as agendas semanais de trabalho;

III - assumir como eixo da formação a conquista da escola de qualidade traduzida na formação de leitores e escritores plenos;

IV - assumir como um dos importantes pressupostos a articulação do plano de formação do coordenador às necessidades profissionais dos professores;

V - assumir como objetivo da formação permanente a garantia de aprendizagens significativas na sala de aula, comprometidas com a alfabetização/letramento e com os conteúdos dos demais componentes curriculares;

VI - realizar a formação permanente dos professores sob sua responsabilidade, definindo previamente a pauta dos encontros e eleger como pauta de formação, prioritariamente, os conteúdos que possam ajudar o professor a desenvolver melhor o seu trabalho em sala de aula;

VII - registrar o trabalho de formação e acompanhamento realizado na escola;

VIII - compartilhar o plano de formação com o outro coordenador da escola, prioritariamente, e com o de outras escolas quando necessário;



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

IX - dar os encaminhamentos necessários à realização das avaliações diagnósticas na escola apoiando os professores no desenvolvimento destas;

X - orientar e auxiliar os professores, que necessitarem, na aplicação, análise e preenchimento da planilha com os resultados das avaliações diagnósticas;

XI - analisar os resultados das avaliações diagnósticas das escolas sob sua responsabilidade, tendo em vista transformá-los em dados para acompanhamento do trabalho do professor e dados para a avaliação do trabalho de formação que realiza na escola;

XII - criar instrumento de acompanhamento sistemático das classes/escolas sob sua responsabilidade a partir de indicadores de resultado de aprendizagem dos alunos, dos níveis de aprovação, reprovação, evasão, repetência e do desempenho dos professores;

XIII - orientar os professores na elaboração dos seus planejamentos de aula, dando devolutivas sempre que necessário;

XIV - realizar o acompanhamento do trabalho dos professores, por meio da leitura e análise do planejamento, da leitura do registro do trabalho pedagógico e pelo acompanhamento em sala de aula do trabalho do professor, assumindo a sua parte de responsabilidade pelos resultados das aprendizagens dos alunos;

XV - orientar o registro do professor sobre o trabalho desenvolvido em sala de aula;

XVI - acompanhar e dar devolutivas sobre o registro elaborado pelo professor;



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

XVII - avaliar a aprendizagem dos alunos junto com os professores e organizar o apoio pedagógico para os alunos que necessitarem;

XVIII - participar e acompanhar a construção e implementação do Projeto Político Pedagógico da escola em parceria com o gestor e professores;

XIX - favorecer a integração da escola e a comunidade, prioritariamente nos aspectos que envolvem o projeto pedagógico;

XX - dialogar com a Gestão da escola sobre as condições pedagógicas necessárias para a sua atuação e atuação dos professores, sobre recursos didáticos e tecnológicos, acervo bibliográfico, trabalho coletivo, entre outros assuntos;

XXI - participar das reuniões de acompanhamento da escola realizadas pelas equipes da Secretaria Municipal de Educação.

§ 4º O profissional do magistério investido na função de coordenador pedagógico e que exercer apenas um cargo ou emprego público perceberá a vantagem prevista no Parágrafo único do artigo 40 desta Lei.

Art. 35. O Professor P2, o Professor S2 e o Professor Coordenador, possuidores de cursos de especialização, mestrado ou doutorado, reconhecidos pelo Ministério da Educação e vinculados à sua área de atuação funcional, farão *jus* ao adicional de titulação calculado sobre o vencimento base, nos seguintes percentuais:

I - 10% (dez por cento) para curso de especialização com carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta horas);

II - 15% (quinze por cento) para mestrado;

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

III - 20% (vinte por cento) para doutorado.

Parágrafo único. Os percentuais a que se referem os incisos deste artigo serão cumuláveis até o limite de 20% (vinte por cento).

Art. 36. Os Professores e os Professores Coordenadores serão enquadrados na forma do Anexo VIII desta Lei.

Art. 37. A jornada de trabalho dos profissionais do magistério público municipal será de 25 (vinte e cinco) horas semanais.

Art. 38. A jornada de trabalho do Professor no provimento inicial será constituída de 25 (vinte e cinco) horas semanais, distribuída em horas aula e horas atividades de planejamento.

§ 1º O Professor em regência de classe, da pré-escola e dos cinco primeiros anos do ensino fundamental cumprirá 20 (vinte) horas em sala de aula e 05 (cinco) horas em atividades de planejamento.

§ 2º O Professor em regência de classe dos quatro últimos anos do ensino fundamental e ensino médio cumprirá 20 (vinte) horas em sala de aula e 05 (cinco) horas dirigidas às atividades de planejamento.

§ 3º O Professor em atividade em creche cumprirá 25 (vinte e cinco) horas em sala de aula, incluído o tempo destinado ao planejamento.

Art. 39. Os profissionais do magistério público municipal poderão ser convocados para prestarem serviços em regime suplementar na forma e condições especificadas nos parágrafos seguintes.

§ 1º Os profissionais do magistério em regime de 25 (vinte e cinco) horas semanais poderão ser convocados para prestarem serviços em regime suplementar de no máximo, 15 (quinze) horas, por um período de um

1



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

ano, podendo ser prorrogado conforme necessidade do sistema, assim justificado pela Secretaria Municipal de Educação.

§ 2º A interrupção da convocação de que trata o parágrafo anterior deste artigo ocorrerá:

- I - a pedido do interessado;
- II - quando cessada a razão determinante da convocação;
- III - quando expirado o prazo da convocação;
- IV - quando descumprida as condições estabelecidas para a convocação.

§ 3º O Professor terá direito à diferença de carga horária, pelo trabalho em regime suplementar de mais 15 (quinze) horas, calculados proporcionalmente ao seu vencimento base.

§ 4º A jornada suplementar não se incorporará à remuneração do servidor, sob nenhuma hipótese.

Art. 40. O regime de dedicação exclusiva do profissional do magistério exige, além da obrigação de prestar 40 (quarenta) horas semanais de trabalho em dois turnos, o completo impedimento de qualquer outro vínculo empregatício público ou privado, durante a submissão ao regime.

Parágrafo único. O Professor em regime de dedicação exclusiva, nos termos deste artigo, terá direito a um adicional de dedicação exclusiva (ADE), correspondente a 100% (cem por cento), calculado sobre o vencimento base, que não se incorporará à remuneração do servidor sob nenhuma hipótese.

✓



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 41. O Professor em regência de classe ou coordenação pedagógica terá direito a 45 (quarenta e cinco) dias de férias anuais, obedecido o calendário escolar.

Art. 42. Competirá à Secretaria Municipal de Educação elaborar em conjunto com as instituições educacionais credenciadas ao Ministério da Educação, políticas de formação continuada dos Professores, Professores Coordenadores e Técnicos da Secretaria Municipal de Educação, mediante programas de aperfeiçoamento, visando à melhoria do ensino e da aprendizagem, bem como a extinção gradual do quadro suplementar.

Art. 43. Os profissionais nomeados para as funções de Diretor de Escola, Coordenador Administrativo e Coordenador Geral de Creche serão remuneradas da seguinte forma:

I - o Diretor de Escola fará *jus* a perceber a diferença entre o somatório dos vencimentos da carreira, referente aos seus cargos ou empregos de professor no serviço público e o estabelecido no Anexo IX desta Lei;

II - o Diretor que acumular legalmente dois cargos ou empregos públicos, na função do magistério, fará *jus* a um adicional mensal estabelecido no Anexo IX desta Lei, além da diferença prevista no inciso I deste artigo;

III - os Profissionais ocupantes das funções de Coordenadores Administrativos perceberão adicional de função fixado de acordo com o nível de formação, considerando a tipificação das escolas de que trata o art. 47 da Lei Municipal nº 1.888, de 30 de dezembro de 2011, conforme Anexo IX desta Lei;

IV - os Coordenadores Gerais de Creche terão direito a perceber remuneração igual aos diretores das unidades de ensino tipo B;

7

Art. 44. Terá direito ao adicional de lotação em unidade educativa de difícil acesso previsto na alínea "I", inciso II do art.16, nos percentuais de 15% (quinze por cento) ou 30% (trinta por cento) do vencimento base, o profissional lotado em unidade escolar classificada em Decreto Municipal.

Parágrafo único. O adicional previsto no *caput* será concedido ao servidor independente de requerimento, desde que lotado nas unidades educativas classificadas como de difícil acesso constantes do Decreto.

Art. 45. Os professores do quadro de pessoal da Secretaria Municipal de Educação que estejam em efetiva regência, diretores e coordenadores administrativos e pedagógicos terão o direito ao Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional-VDP, respeitados os valores máximos estabelecidos no anexo XII desta Lei.

Parágrafo único. Os critérios para o recebimento e a forma de pagamento do Prêmio Anual de Valorização e Desenvolvimento Profissional-VDP serão estabelecidos em Decreto do Poder Executivo.

CAPÍTULO V
DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA FISCALIZAÇÃO DO
MUNICÍPIO DE RIO BRANCO

Art. 46. Os servidores públicos responsáveis pela fiscalização compreendem-se em:

- I - Auditor Fiscal de Tributos;
 - II - Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo;
 - III - Auditor Fiscal de Meio Ambiente;
- 4



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

IV - Auditor Fiscal de Transporte (Quadro Suplementar em extinção);

V - Auditor Fiscal Sanitário.

Parágrafo único. Os cargos ocupados pelos servidores de que trata o *caput* deste artigo subdividem-se em:

I - Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos, com formação em ensino médio, constituindo o Quadro Suplementar em Extinção;

II - Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos, com formação em ensino superior, constituindo o Quadro Permanente.

Art. 47. Para o ingresso no quadro de Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos do Município exigir-se-á formação em nível superior, em bacharelado ou de licenciatura plena, com os requisitos e as atribuições especificadas no anexo VI desta Lei.

Art. 48. Os servidores ocupantes do cargo de Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos farão *jus* a produtividade com variação do percentual de 10% (dez por cento) a 200% (duzentos por cento) incidente sobre o vencimento base, cujos critérios de concessão serão disciplinados por Decreto.

7



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 1º A produtividade de que trata o *caput* será considerada no cálculo da base contributiva mensal do servidor para o Regime Próprio de Previdência e integrará os proventos de aposentadoria.

§ 2º Para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria do Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos será considerada a média dos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à concessão do benefício de aposentadoria, da produtividade prevista no *caput*.

§ 3º Na hipótese do servidor, Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos, encontrar-se cedido, afastado ou licenciado no período antecedente à concessão da aposentadoria, será considerada a média de produtividade dos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores ao início da concessão da cessão, afastamento ou licença.

Art. 49. A produtividade de que trata o art. 48 será calculada em função do desempenho do servidor, bem como de metas de arrecadação fixada e resultados de fiscalização, na forma do Decreto Regulamentar.

Art. 50. A indenização de transporte, a que se refere a alínea "s" do inciso II do art. 16 desta Lei, será concedida, por opção, e condicionada ao interesse da Administração, ao Auditor Fiscal que realizar despesas com a utilização de meio próprio de locomoção, para a execução de serviços externos inerentes às atribuições próprias de fiscalização, atestadas pela Chefia imediata:

I - fará *jus* à indenização de transporte, o Auditor Fiscal que estiver no efetivo desempenho das atribuições do cargo, em fiscalizações *in loco*, vedada a sua concessão durante as férias, ausências, licenças e

h



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

afastamentos, ainda que considerados em Lei como de efetivo exercício em ambiente externo;

II - para efeito de concessão da indenização de transporte, considerar-se-á meio próprio de locomoção o veículo automotor particular utilizado à conta e risco do servidor, não fornecido pela administração e não disponível à população em geral;

III - é vedada a incorporação do auxílio a que se refere este artigo aos vencimentos, remuneração, provento ou pensão e a caracterização como salário-utilidade ou prestação salarial in natura;

IV - não fará *jus* à indenização de transporte servidor de férias ou afastado nos casos previstos no art. 77 da Lei Municipal nº 1.794 de 30 de dezembro de 2009;

V - a indenização de transporte corresponderá ao valor máximo diário equivalente a quatro passagens de transporte coletivo municipal em vigor, sendo o pagamento da indenização de transporte efetuado pela folha de pagamento do Município de Rio Branco, no mês seguinte ao da utilização do meio próprio de locomoção;

VI - a indenização de transporte não será devida cumulativamente com passagens, auxílio-transporte ou qualquer outra vantagem paga sob o mesmo título ou idêntico fundamento;

VII - a concessão da indenização de transporte, precedida do atestado a que se refere o *caput* do art. 50, far-se-á mediante ato da autoridade imediatamente superior, no mês em que for efetuado o seu pagamento, que indicará obrigatoriamente o cargo e a descrição sintética dos serviços externos executados pelo Auditor Fiscal;

h



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

VIII - O ato de concessão praticado em desacordo com o disposto nesta Lei deverá ser declarado nulo e a autoridade que tiver ciência da irregularidade deverá apurar, de imediato, responsabilidades por intermédio de processo administrativo disciplinar, com vistas à aplicação da penalidade administrativa correspondente e à reposição ao erário dos valores percebidos indevidamente, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

CAPÍTULO VI
DOS SERVIDORES ENGENHEIROS, ARQUITETOS, TECNÓLOGOS E
GEÓGRAFOS

Art. 51. A gratificação de atividade prevista na alínea "i" do inciso I do artigo 16 será concedida ao servidor municipal Engenheiro, Arquiteto, Tecnólogo e Geógrafo integrante do Grupo 4, e calculada à razão de 100% (cem por cento) do vencimento base do servidor.

§ 1º (VETADO)

§ 2º (VETADO)

Art. 52. A produtividade prevista na alínea "h" do inciso I do artigo 16 desta Lei será de até 100% (cem por cento) incidente sobre o vencimento base do servidor municipal Engenheiro, Arquiteto, Tecnólogo e Geógrafo integrante do Grupo 4 e terá os critérios para sua concessão regulamentados por Decreto.

§ 1º O adicional de produtividade de que trata o art. 52 e a gratificação de atividade prevista no art. 51 são considerados no cálculo da base contributiva do servidor para o Regime Próprio de Previdência e integrarão os proventos de aposentadoria.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

§ 2º Para fins de cálculo dos proventos de aposentadoria dos Engenheiros, Arquitetos, Tecnólogos e Geógrafos, será considerada a média dos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores à concessão do benefício de aposentadoria, da produtividade prevista no *caput*.

§ 3º Na hipótese do servidor, Engenheiro, Arquiteto, Tecnólogo ou Geógrafo encontrar-se cedido, afastado ou licenciado no período antecedente à concessão da aposentadoria, será considerada a média da produtividade dos últimos 36 (trinta e seis) meses anteriores ao início da concessão da cessão, afastamento ou licença.

§ 4º (VETADO)

TÍTULO VII
DA CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE
PÚBLICO

Art. 53. Os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, no âmbito da Administração Municipal serão estabelecidos em Lei específica.

TÍTULO VIII
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 54. Ficam submetidos à Lei que instituiu o Regime Jurídico Estatutário dos Servidores Públicos do Município de Rio Branco, suas Autarquias e Fundações Públicas Municipais, todos os servidores regidos por esta Lei.

Art. 55. Fica vedado o provimento de cargos incluídos no quadro suplementar em extinção.



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 56. Fica assegurada a regra constante no art. 16-A, parágrafo único, da Lei Municipal nº. 1.342, de 23 de março de 2000, ao Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos com formação de ensino médio, desde que em efetivo exercício na data da publicação da Lei Municipal nº 1.795, de 30 de dezembro de 2009, após requerimento pelas vias legais, e comprovada a nova habilitação.

Parágrafo único. O servidor Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário, Auditor Fiscal de Tributos, que atendeu ou vier a atender os requisitos para o direito estabelecido no *caput* deste artigo terá direito à progressão funcional extra, sem prejuízo da regra de progressão prevista no artigo 8º desta Lei, obedecidos os seguintes prazos para a mudança de letra:

I - janeiro de 2013;

II - setembro de 2013;

III - maio de 2014;

IV - janeiro de 2015.

Art. 57. Fica assegurado a regra constante nos parágrafos 1º, 2º e 3º do art. 24 da Lei Municipal nº. 1.342, de 23 de março de 2000, aos Auxiliares de Enfermagem, desde que em efetivo exercício na data da publicação da Lei Municipal nº 1.795, de 30 de dezembro de 2009, após requerimento pelas vias legais, e comprovada a nova habilitação.

Parágrafo único. O servidor auxiliar de enfermagem que atendeu ou vier a atender os requisitos para o direito estabelecido no *caput* deste artigo

↑

terá direito à progressão funcional extra, sem prejuízo da regra de progressão prevista no artigo 8º desta Lei, obedecidos os seguintes prazos para a mudança de letra:

I - janeiro de 2013;

II - setembro de 2013;

III - maio de 2014;

IV - janeiro de 2015.

Art. 58. Fica assegurada a regra constante nos §§ 4º e 5º do art. 26 da Lei Municipal nº 1.342, de 23 de março de 2000, ao Professor com formação de magistério em ensino médio, desde que em efetivo exercício na data da publicação da Lei Municipal nº 1.795, de 30 de dezembro de 2009, após requerimento pelas vias legais e comprovada a nova habilitação.

Parágrafo único. O professor que atendeu ou vier a atender os requisitos para o direito estabelecido no *caput* deste artigo terá direito à progressão funcional extra, sem prejuízo da regra de progressão prevista no artigo 8º desta Lei, obedecidos os seguintes prazos para a mudança de letra:

I - janeiro de 2013;

II - setembro de 2013;

III - maio de 2014;

IV - janeiro de 2015.

↑

Art. 59. É vedada a mudança de área de atuação em razão da promoção de nível.

Art. 60. Os cargos de Agente Comunitário de Saúde, Agente de Endemias, Agente de Zoonoses, Auxiliar de Escritório, Digitador e Escriturário serão remunerados de acordo com a tabela constante no Anexo III desta Lei.

Art. 61. O Poder Executivo Municipal publicará anualmente os valores do vencimento base dos cargos do Município, nos termos do artigo 39, § 6º da Constituição Federal.

Art. 62. Ficam considerados em extinção os cargos de Analista Clínico Laboratorial e Zootecnista.

Art. 63. Ficam criados os cargos de Analista Processual - 40 horas, Auxiliar de Saúde Bucal - 40 horas, Cirurgião Dentista - 40 horas, Educador Físico, Enfermeiro - 40 horas, Gestor em Saúde Pública, Médico - 40 horas, Técnico de Infra-Estrutura Material e Ambiental, Técnico em Multimeios Didáticos, Técnico em Segurança do Trabalho, Técnico de Secretaria Escolar, Técnico em Alimentação Escolar e Terapeuta Ocupacional, consoante quantitativos expressos nos Anexos desta Lei.

Art. 64. São partes integrantes desta Lei os Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII, XIII, XIV e XV.

Art. 65. Os períodos de licença prêmio adquiridos na forma das Leis Municipais nº 1.063, de 06 de outubro de 1992, nº 1.232, de 1º de julho de 1996, nº 1.475, de 15 de agosto de 2002 e nº 1.695, de 04 de abril de 2008, poderão ser usufruídos pelo servidor, vedada sua conversão em pecúnia na atividade.

§ 1º Fica assegurado o pagamento de licença prêmio em pecúnia nos seguintes casos:

A



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

I - aposentadoria;

II - exoneração;

III - aos dependentes, no caso de falecimento do servidor.

§ 2º O requerimento para pagamento da conversão da licença prêmio em pecúnia de que trata o § 1º do art. 65 deverá ser instruído com Certidão do Departamento de Recursos Humanos, na qual constem os períodos de licença prêmio adquiridos pelo servidor e não usufruídos pelo servidor.

Art. 66. (VETADO)

Art. 67 Os servidores que, na data da publicação desta Lei, estiverem lotados na Estratégia de Saúde da Família, poderão fazer opção pela permanência ou desvinculação definitiva da Estratégia de Saúde da Família no prazo de 90 (noventa) dias contados do dia 1º de janeiro de 2013.

Art. 68. As tabelas de remuneração constantes nos Anexos I, II, III, IV, V, VI, VII e VIII serão atualizadas sempre que houver revisão geral das remunerações ou reajustes, inclusive se ocorrer antes da entrada em vigor desta Lei.

Art. 69. As descrições e as atribuições afetas aos cargos dos servidores municipais constam no Anexo XV desta Lei.

Art. 70. Esta Lei não se aplica aos servidores regidos pela Lei Municipal nº 1.629, de 29 de dezembro de 2006, e suas alterações, assim como aos servidores regidos pela Lei Municipal nº 1.785, de 21 de dezembro de 2009.

1)



PREFEITURA MUNICIPAL DE RIO BRANCO

Art. 71. As despesas decorrentes da aplicação da presente Lei correrão à conta de recursos próprios destinados no orçamento do Município de Rio Branco.

Parágrafo único. Enquanto não entrarem em vigor as disposições desta Lei, os servidores permanecerão percebendo a remuneração na forma e condições previstas na legislação em vigor.

Art. 72. Os Fiscais de Obras e Urbanismo, Fiscal de Meio Ambiente, Fiscal de Transporte, Fiscal Sanitário e Fiscal de Tributos do Município de Rio Branco passam a ser denominados de Auditor Fiscal de Obras e Urbanismo, Auditor Fiscal de Meio Ambiente, Auditor Fiscal de Transporte, Auditor Fiscal Sanitário e Auditor Fiscal de Tributos, mantendo as mesmas atribuições e funções contidas no Anexo XV, sem acréscimo de valores remuneratórios percebidos, exceto a gratificação prevista no parágrafo 14 do artigo 16 desta Lei.

Art. 73 (VETADO)

Art. 74. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, excepcionados os artigos 16 parágrafo 14, artigo 18 e os parágrafos únicos dos artigos 27, 28, 29, 45, 56, 57 e 58 desta Lei, que entrarão em vigor em 1º de janeiro de 2013, ficando revogada a Lei Municipal nº 1.795, de 30 de dezembro de 2009 e demais disposições em contrário.

Rio Branco-Acre, 03 de abril de 2012, 124º da República, 110º do Tratado de Petrópolis, 51º do Estado do Acre e 129º do Município de Rio Branco.


Raimundo Angélim Vasconcelos
Prefeito de Rio Branco

PUBLICADO NO D.O.E
Nº 10.771 DE 04/04/12
Pag nº 45 de 111