



Mensagem de Lei N.º 020/2025

Rio Branco do Sul, 12 de junho de 2025.

Excelentíssimo Senhor Presidente

Eleandro Fontoura Machado

Câmara de Vereadores de Rio Branco do Sul

Rua Domingos Alessandro Nodari, 52

Senhor Presidente,

Senhora Vereadora,

Senhores Vereadores,

Encaminhamos a esta Egrégia Casa de Leis o Anteprojeto de Lei nº 037, de 12 de junho de 2025, que dispõe sobre o plano de carreira dos servidores do Quadro Geral do Município de Rio Branco do Sul, em conformidade com as competências que lhe são outorgadas constitucionalmente (art. 61, § 1º, II, alíneas “b” e “e” da Constituição Federal de 1988) e pela Lei Orgânica Municipal (art. 52, II e IV).

JUSTIFICATIVA:

Valemo-nos do presente para informar a necessidade de reformular o plano de carreira dos servidores do quadro geral do município de Rio Branco do Sul. O novo plano de carreira, ora apresentado, foi alvo de intenso estudo, de modo a propiciar uma carreira factível financeiramente e ao mesmo tempo garantir aos servidores a valorização profissional.

O plano de carreira permite ao servidor o planejamento e o controle de sua carreira, mediante o acompanhamento da própria avaliação de desempenho, capacitação e formação. Em relação ao plano de carreira anterior, há duas grandes vantagens que se apresentam.

A **primeira** é que, a partir do novo plano, a promoção ocorre simplesmente mediante o cumprimento de requisitos, enquanto, no plano atual, a promoção por classe depende de abertura de processo de concurso para a



promoção e de vagas criadas para a nova classe. Com a proposta, o servidor terá uma carreira possível à sua frente, a qual será gerida pelo próprio interessado, que será estimulado a se manter em constante desenvolvimento e capacitação profissional.

A **segunda** melhoria diz respeito à efetiva valorização da formação profissional, com a possibilidade significativa de aumento de acordo com a formação, na própria tabela de vencimentos (e não em gratificações separadas, que poderiam ser retiradas a qualquer momento). Considerando o nível de ingresso exigido para cada cargo, o servidor terá a possibilidade de avanço em mais dois níveis de formação, alcançando ganhos incorporados no vencimento base do seu cargo na ordem de 10% e 15%, respectivamente.

A proposta que ora se apresenta tem por princípio fundamental o incentivo ao crescimento profissional alinhado ao cumprimento das suas atribuições, o que garantirá ao servidor uma carreira sólida, e ao cidadão a prestação de um serviço público de qualidade.

A nova carreira é formada por três níveis atrelados à formação do servidor, sendo possível a elevação para mais dois em relação àquele previsto para o ingresso em seu cargo. Além disso, existem dezessete classes (distribuídas de 0 a 16) que franqueiam a possibilidade de Promoção horizontal a partir do efetivo exercício do seu cargo combinado com o alcance de resultado satisfatório em avaliação de desempenho.

Destaque-se, que a proposta também focou na melhoria dos valores iniciais cargos específicos cujo valor de vencimentos iniciais estava muito aquém do valor de mercado, objetivando atrair maior número interessados ao ingresso na carreira do Poder Executivo de Rio Branco do Sul. Aumento quantitativo e qualitativo de pessoas que inevitavelmente refletirá na qualidade e eficiência do serviço público prestado à população.

Ademais, o plano de carreira ora proposto também garante ao servidor a revisão geral anual referente o exercício de 2025 e mais os percentuais pendentes de concessão dos anos anteriores, totalizando o percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento) de incrementos aos vencimentos dos servidores no ato da implantação, com os respectivos enquadramentos.

Salientamos que em 2024 foi concedido aumento de 6% (seis por cento), pela Lei Municipal 1.411/2024, a título de revisão geral anual, a fim de recompor os vencimentos dos servidores, de acordo com o índice do INPC,



que acumulou 5,93% (cinco vírgula noventa e três por cento) no ano de 2022.¹ No entanto, não foi concedido o acumulado de 2023, que totalizou 3,71% (três vírgula setenta e um por cento), por conta da inviabilidade orçamentário-financeira daquele ano.

Com o presente projeto, a Administração Municipal visa saldar/honrar o seu compromisso com a valorização dos servidores, concedendo o percentual de 3,71% (três vírgula setenta e um por cento) de índice inflacionário acumulado em 2023, somado à inflação acumulada em 2024 de 4,80% (quatro vírgula oitenta por cento), importando num reajuste salarial de 8,5% (oito e meio por cento). E a partir de 2026, a revisão geral anual poderá ser concedida normalmente, respeitando-se o índice inflacionário.

Por fim, e como não poderia deixar de ser, informamos que foi realizado estudo do impacto orçamentário financeiro para verificação da viabilidade da proposta, que segue anexo ao presente.

ISTO POSTO, e na certeza de ter cumprido a estreita observância das disposições legais inerentes à matéria, submetemos aos Nobres Edis o presente projeto de Lei, que ora passa pelas mãos de Vossa Excelência e Excelentíssimos pares, para que seja submetido a alta apreciação e deliberação dessa augusta casa de leis, confiantes de um parecer favorável, **para apreciação e tramitação em regime de urgência, conforme faculta o artigo 56 da Lei Orgânica Municipal.**

Na espera da boa acolhida, aproveitamos o ensejo para renovar nossos protestos de estima e elevada consideração.

AILTON LUIZ NODARY

Prefeito Municipal em Exercício

¹ <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/economicas/precos-e-custos/9258-indice-nacional-de-precos-ao-consumidor.html?=&t=series-historicas4>



RIO BRANCO DO SUL

PREFEITURA MUNICIPAL

Capital do Cimento

PROJETO DE LEI N.º 037/2025

“Dispõe sobre a estruturação e gestão do plano de carreira e remuneração dos servidores públicos do quadro geral do município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná”.

A CÂMARA MUNICIPAL DE RIO BRANCO DO SUL, Estado do Paraná, aprovou e eu, **AILTON LUIZ NODARY**, Prefeito Municipal em Exercício, no uso de suas atribuições que lhe são conferidas pela Lei Orgânica, sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES E CONCEITUAIS

Art. 1º Esta Lei dispõe sobre a estruturação e gestão do Plano de Carreira e Remuneração dos Servidores Públicos do Município de Rio Branco do Sul, Estado do Paraná, que integram o Quadro Geral do Poder Executivo e ocupam os cargos de provimento efetivo descritos nos Anexos desta Lei.

§ 1º O Regime Jurídico dos servidores abrangidos por esta Lei é o Estatutário.

§ 2º O acesso aos cargos de provimento efetivo se dará por meio de concurso público de provas e ou de provas e títulos, de acordo com regras definidas em respectivo Edital.

§ 3º A jornada de trabalho dos servidores que compõem esta carreira está disposta nos Anexos desta Lei.

§ 4º Os Profissionais do Magistério não integram esta Carreira.

Art. 2º Para os efeitos desta Lei, entende-se por:

I – Avanço: é a movimentação do servidor na estrutura da Tabela de Vencimentos considerando os mecanismos de Promoção definidos nesta Lei;

II - Cargo de Provimento Efetivo: é o lugar na organização do serviço público correspondente a um conjunto de atribuições e de responsabilidades, com denominação própria, estipêndio específico, número certo, remuneração



pelo Poder Público, a ser provido por concurso público e exercido por pessoa física que atenda aos requisitos de acesso estabelecidos em lei;

III - Cargo Público: é o posto de trabalho instituído na organização do serviço público, criado por lei, com denominação própria, número certo, atribuições, responsabilidades específicas e vencimentos correspondentes, para ser provido por concurso público e exercido por pessoa física que atenda aos requisitos de acesso estabelecidos em lei, a ser pago pelos cofres públicos;

IV – Carreira: é a estrutura de remuneração que permite o desenvolvimento profissional e remuneratório do servidor de acordo com as Tabelas de Vencimentos do Anexo I desta Lei;

V - Níveis e Classes: são as posições definidas na estrutura da Tabela de Vencimento, que indicam o avanço na carreira;

VI - Elevação por Escolaridade: é o mecanismo de avanço salarial na estrutura da Tabela de Vencimentos considerando a trajetória de escolaridade do servidor;

VII – Enquadramento: é o processo de posicionamento do servidor dentro da nova estrutura de cargos por meio das Tabelas de Vencimentos constantes do Anexo I, de acordo com o valor do respectivo vencimento na data anterior à vigência desta Lei;

VIII – Interstício: é o lapso de tempo estabelecido como o mínimo necessário para que o servidor se habilite à Promoção;

IX – Promoção: é o mecanismo de avanço salarial na estrutura desta carreira conquistado a partir do interstício de tempo, avaliação de desempenho e titulação, nos termos desta Lei;

X - Quadro Geral: é o conjunto de cargos previstos nos Anexos II e III desta Lei;

XI - Quadro de Pessoal Permanente: é o conjunto de Cargos de Provimento Efetivo, constante dos Anexos II desta Lei;

XII - Quadro de Pessoal Suplementar: é o conjunto de cargos em extinção previstos no Anexo III desta Lei;

XIII – Remuneração: é o vencimento do cargo, acrescido das vantagens previstas em Lei ou na Constituição Federal;

XIV - Servidor Público: é toda pessoa física legalmente investida em um cargo público de provimento efetivo;

XV – Vencimento: é a retribuição pecuniária mensal pelo exercício de cargo público, constituída de parcela única.

Art. 3º O Plano de Carreira e Remuneração observará os seguintes princípios e diretrizes:

I - ser instrumento gerencial de planejamento de gestão de pessoas integrado ao desenvolvimento institucional;



II - ter seus instrumentos voltados para a melhoria da qualidade e dos resultados da prestação dos serviços ao cidadão;

III - estimular o desenvolvimento profissional, por meio do autogerenciamento da carreira, incentivo à busca por qualificação permanente e participação nos programas de formação e capacitação profissional, oferecidas pelo Município ou não;

IV - valorizar os servidores pelo conhecimento, habilidades, atitudes, desempenho, formação, qualificação e capacitação profissional;

V - promover a avaliação de desempenho direcionada ao desenvolvimento profissional e institucional;

VI - promover a evolução na carreira por intermédio das Promoções;

VII - buscar a otimização da estrutura de carreira para propiciar uma atuação profissional direcionada para os objetivos de cada uma das áreas de atuação do servidor;

VIII - estabelecer clima participativo e de confiança entre o Município e o servidor sobre as perspectivas de desenvolvimento profissional face ao conhecimento antecipado das oportunidades de acesso na carreira;

IX - assegurar a irredutibilidade de remuneração;

X - efetivar o compromisso com o interesse público e cumprir as regras de responsabilidade fiscal definidas na Lei Complementar nº 101/2000.

CAPÍTULO II

DO QUADRO GERAL DO PODER EXECUTIVO

Art. 4º Fica o Quadro Geral do Poder Executivo de Rio Branco do Sul estruturado e composto por cargos de provimento efetivo, classificados conforme segue:

I - Quadro Permanente;

II - Quadro Suplementar.

§ 1º A denominação, o quantitativo, a descrição, os requisitos de ingresso dos cargos do Quadro Geral Permanente e do Quadro Suplementar estão descritos, respectivamente, nos Anexos que passam a constituir parte integrante desta Lei.

§ 2º A investidura no cargo do Quadro Geral Permanente, instituído pelo §1º deste artigo, se dará sempre no nível de ingresso definido para o cargo e na Classe “0” da Tabela de Vencimentos.

CAPÍTULO III

DA CARREIRA DO QUADRO GERAL

Seção I

Da Carreira

Art. 5º A Carreira de que trata esta Lei está estruturada a partir de estratégias de evolução do vencimento do servidor, considerando-se o tempo



de efetivo exercício no seu cargo, o desempenho alcançado no exercício de suas atividades e a evolução do nível de escolaridade.

Art. 6º O avanço na estrutura da carreira poderá ser conquistado pelos servidores que integram o Quadro Geral por meio de Promoção definida nos termos desta Lei.

Seção II

Da Promoção

Art. 7º A Promoção é a passagem horizontal do servidor para a Classe imediatamente posterior na Tabela de Vencimentos, no mesmo cargo que ocupa, observados os seguintes requisitos cumulativos:

I - cumprir o interstício de 2 (dois) anos de efetivo exercício do seu cargo ou de atividade atribuída pela administração municipal, computados a partir da conclusão com êxito do estágio probatório;

II - obter resultado satisfatório na média das avaliações anuais de desempenho, isto é, nota mínima no interstício considerado para a promoção.

§ 1º O Poder Executivo Municipal deverá regulamentar a Promoção por meio de Decreto a ser expedido em até 60 (sessenta) dias após a vigência desta Lei.

§ 2º A estrutura da Promoção está apresentada no Anexo II, que se torna parte integrante desta Lei.

§ 3º Durante o estágio probatório, o servidor deverá ser submetido à avaliação especial para garantir a sua estabilidade nos termos do artigo 41 da Constituição Federal e do Estatuto dos Servidores Públicos do Município de Rio Branco do Sul.

§ 4º Concluído o período do estágio probatório com êxito, se dará início ao interstício de 2 (dois) anos para fins de apuração da Promoção.

§ 5º Quando da posse no cargo, o servidor será enquadrado na Classe "0".

Art. 8º Para fins de apuração do efetivo exercício, o servidor não poderá acumular:

a) mais que 2 (duas) faltas injustificadas em cada ano;

b) mais que 3 (três) atrasos injustificados em relação ao início do seu horário de trabalho em cada ano;



c) mais que 3 (três) saídas antecipadas injustificadas do seu horário de trabalho em cada ano.

Art. 9º Quando do alcance de cada Promoção o servidor fará jus ao recebimento de 3% (três por cento) calculados sobre o valor do vencimento inicial do cargo previsto para o nível de formação em que o servidor estiver enquadrado.

Seção III **Da Elevação por Escolaridade**

Art. 10. A Elevação é a passagem vertical do servidor de um nível de formação de escolaridade para outro superior, no mesmo cargo que ocupa, mantida a Classe que se encontra, de acordo com a estrutura desta carreira, e conforme a pontuação estabelecida no Anexo I à presente Lei.

Art. 11. Para fins de Elevação por Escolaridade, o servidor poderá conquistar até duas posições a partir do nível de ingresso exigido para o seu cargo, com avanço vertical na estrutura das Tabelas de Vencimentos.

Art. 12. A concessão da Elevação por Escolaridade poderá ser requerida a partir do final do Estágio Probatório, em período a ser estabelecido em regulamento próprio pela Administração Municipal.

§ 1º A segunda Elevação por Escolaridade deverá respeitar um novo interstício de 3 (três) anos de efetivo exercício do respectivo cargo.

§ 2º O requerimento de Elevação deverá ser instruído com cópia dos Diplomas ou Certificados de Conclusão de Curso, acompanhado, em ambos os casos, do Histórico Escolar.

§ 3º Cada comprovação de nova formação poderá ser utilizada somente uma única vez para fins da Elevação por Escolaridade.

Art. 13. O alcance da Elevação por Escolaridade garantirá ao servidor o recebimento do benefício incorporado em seu vencimento de:

I - 10% (dez por cento) quando conquistar o Nível I;



II - 15% (quinze por cento) ao alcançar o Nível II.

Parágrafo único. O cálculo dos benefícios constantes dos incisos I e II deste artigo será feito sobre o vencimento inicial do cargo, isto é, Nível de Ingresso e Classe “0”.

Seção IV

Das Condicionalidades para a Promoção e para a Elevação

Art. 14. A contagem dos interstícios para a Promoção e a Elevação será suspensa nas ausências e nos afastamentos do servidor por tempo superior a 30 (trinta) dias por ano, exceto para:

I - licença maternidade;

II - licenças médicas para tratar da própria saúde ou acompanhamento à pessoa da família, de até 6 (seis) meses ininterruptos por ano, dentro do interstício base para a progressão;

III - acidentes de trabalho;

IV - doenças graves especificadas em decreto regulamentar;

V - afastamento para o Tribunal do Júri.

§ 1º Nos casos de licenças e afastamentos elencados nos incisos deste artigo será considerado para a avaliação anual de desempenho somente o período efetivamente trabalhado.

§ 2º Ocorrendo afastamentos por tempo superior a 6 (seis) meses no ano em curso, dentro do interstício base para a Promoção e Elevação, será esse período considerado suspenso, e o cômputo do interstício será retomado a partir do ano seguinte do retorno às atividades, com consequente alteração do interstício base.

§ 3º No caso dos afastamentos por tempo superior a 6 (seis) meses no ano em curso, elencados nos incisos I, III e IV deste artigo, o servidor receberá a mesma pontuação obtida na última avaliação anual de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno às atividades.

§ 4º A contagem dos interstícios considerados para a Promoção e a Elevação será suspensa no caso em que não tenha ocorrido avaliação anual de desempenho anterior, ainda que por força dos afastamentos por tempo superior a 6 (seis) meses elencados nos incisos I, III e IV deste artigo.

Art. 15. Ficam suspensos os interstícios considerados para a Promoção e a Elevação nos seguintes casos:

I - licença sem remuneração, nos termos da legislação vigente;

II - quando o servidor sofrer pena disciplinar de suspensão ou multa;

III - prisão não decorrente de sentença definitiva;



IV - condenação por sentença judicial transitada em julgado;

V - possuir mais de 6 (seis) faltas injustificadas no interstício.

Parágrafo único. No caso do afastamento estabelecido pelo inciso I deste artigo, o cômputo do interstício será retomado a partir no ano em curso se o retorno às atividades ocorrer até o dia 1º de julho, e no ano seguinte, se após a referida data, com consequente alteração do interstício base.

Art. 16. Caso o servidor se afaste de suas atividades funcionais para o exercício de mandato eletivo, seu tempo de serviço não será contado para fins de Promoção e Elevação, nos termos do disposto no artigo 38, inciso IV da Constituição Federal.

CAPÍTULO IV **DA REMUNERAÇÃO**

Art. 17. A remuneração do servidor é composta pelo vencimento acrescido das vantagens definidas em Lei e na Constituição Federal.

Art. 18. Os vencimentos dos servidores públicos ocupantes dos cargos do Quadro Geral do Poder Executivo do Município de Rio Branco do Sul somente poderão ser fixados ou alterados por lei específica, observada a iniciativa do Poder Executivo e não podem ultrapassar os limites da despesa com pessoal determinados pela Lei Complementar nº 101/2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal).

§ 1º As Tabelas de Vencimentos dos cargos públicos do Quadro Geral estão fixadas no Anexo I desta Lei e, respeitado o disposto no *caput* deste artigo, poderão ser submetidas à revisão geral anual, sendo vedada a sua vinculação ou equiparação para qualquer fim nos termos do inciso XIII, do artigo 37, da Constituição Federal.

§ 2º A fixação dos vencimentos observará ainda:

I - a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos que compõem esta carreira;

II - os requisitos de escolaridade e experiência para a investidura nos cargos;

III - as peculiaridades dos cargos;

IV - a jornada de trabalho.

Art. 19. O vencimento dos integrantes da carreira estabelecida nesta Lei não exclui o direito ao recebimento, nos termos da legislação e regulamentação específica, das seguintes espécies remuneratórias:

I - gratificação natalina;

II - adicional de férias;



- III - adicional noturno;
- IV - adicional pela prestação de serviço extraordinário;
- V - adicional pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas;
- VI - retribuição pelo exercício de cargo em comissão ou função gratificada de direção, chefia e assessoramento;
- VII - gratificações pagas pelo exercício de atribuições distintas das do cargo;
- VIII - parcelas indenizatórias previstas em lei.

§ 1º O Adicional de Insalubridade será calculado à razão de 5% (cinco por cento) quando se tratar de grau mínimo, 10% (dez por cento) em caso de grau médio e 20% (vinte por cento) na possibilidade de grau máximo, calculado, em todos os casos, sobre o menor vencimento da Tabela Salarial, constante do Anexo I a esta Lei.

§ 2º Para os servidores titulares de cargos com carga horária inferior a 40 horas semanais, poderá ser concedida jornada suplementar remunerada proporcionalmente ao vencimento inicial do cargo, sempre em caráter eventual e de acordo com necessidade temporária que se apresentar.

Art. 20. A remuneração do servidor não poderá exceder o subsídio mensal do Prefeito(a) Municipal, conforme disposto no inciso XI do artigo 37 da Constituição Federal.

CAPÍTULO V **DO ENQUADRAMENTO NA CARREIRA**

Art. 21. Os servidores titulares de cargos constantes do Quadro Permanente (Anexo III) e do Quadro Suplementar (Anexo IV) serão enquadrados nas respectivas Tabelas de Vencimentos, constantes do Anexo II, no nível de ingresso previsto para o seu cargo e na classe que corresponder ao valor do seu vencimento na data de publicação desta lei, acrescido de 8,5% (oito vírgula cinco por cento).

§ 1º No momento do enquadramento, quando não houver na Tabela de Vencimento valor idêntico ao disposto no *caput* deste artigo, o servidor será enquadrado na classe imediatamente posterior.

§ 2º O percentual de 8,5% (oito vírgula cinco por cento) previsto no *caput* deste artigo corresponde à Revisão Geral Anual consoante a inflação acumulada de 2024 acrescido do percentual não concedido referente ao ano de 2023.

Art. 22. No prazo de 10 (dez) dias contados a partir da data de publicação desta Lei, será publicado pelo Chefe do Poder Executivo ato de enquadramento provisório, com a relação nominal dos servidores municipais



definidos no *caput* deste artigo e a respectiva classe para fins de posicionamento na Tabela de Vencimentos.

§ 1º O enquadramento de que trata o *caput* deste artigo, dar-se-á automaticamente, salvo manifestação formal do servidor discordando do seu respectivo posicionamento na Tabela de Vencimento, a ser registrada junto ao Departamento de Recursos Humanos da Prefeitura de Rio Branco do Sul, no prazo de até 10 (dez) dias a contar da publicação do ato de enquadramento provisório.

§ 2º Caberá à Procuradoria do Município, ouvidas as Secretarias de Administração e aquela onde o servidor estiver lotado, responder à manifestação de discordância em até 10 (dez) dias da data do registro do pedido.

Art. 23. O enquadramento dos servidores será realizado de acordo com cargo e função do edital de concurso em que o servidor foi aprovado e não representa, para nenhum efeito legal, inclusive o de aposentadoria, descontinuidade em relação aos cargos e às atribuições atuais por eles desempenhadas.

Parágrafo único. Os servidores dos cargos de Enfermeiro e de Técnico em Enfermagem com carga horária de 30 (trinta) horas semanais poderão, a partir desta lei, solicitar o enquadramento para o mesmo cargo com carga horária de 40 (quarenta) horas semanais, sendo que o deferimento do pleito ficará condicionado ao atendimento dos interesses da Administração Municipal.

CAPÍTULO VI

DA IMPLANTAÇÃO E GESTÃO DO PLANO DE CARREIRA

Art. 24. As promoções previstas nos Arts. 7º a 13, serão apuradas a cada interstício de 2 (dois) anos, considerada a data de ingresso do servidor no seu respectivo cargo, contados nos termos desta Lei.

Art. 25. A concessão das Promoções se dará no mês de outubro de cada ano, mediante a verificação do cumprimento dos requisitos dos artigos desta lei para servidores que cumprirem o interstício mínimo para a promoção até o mês de maio de cada ano.

Art. 26. O primeiro processo de avaliação anual do desempenho a que



se refere o inciso II, do Art. 7º, será realizado a partir do exercício de 2026, em período definido por ato da Chefe do Poder Executivo.

Art. 27. A nomeação da Comissão encarregada pela avaliação de desempenho e os procedimentos para a realização deste processo deverão ser oficializados anualmente por meio de Decreto.

Art. 28. A Elevação por Titulação deverá ser requerida até o mês de Outubro de cada ano e sua concessão se dará a partir do mês de fevereiro do exercício imediatamente posterior.

§ 1º A primeira solicitação de Elevação por Titulação para os servidores efetivos na data de 30 de abril de 2025 poderá ser requerida no ano de 2026.

§ 2º A segunda solicitação deverá respeitar o interstício previsto no § 1º, do Art. 12 desta Lei.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 29. O Quadro Geral Suplementar de Cargos constante do Anexo IV desta Lei, extingue-se quando da sua vacância.

Art. 30. Os valores dispostos nas Tabelas Salariais constantes do Anexo II terão vigência a partir do mês de junho de 2025.

Art. 31. Os servidores com vencimentos superiores aos valores constantes nas Tabelas Salariais do Anexo I, terão estes vencimentos assegurados e farão jus, a partir da publicação desta Lei, da revisão geral anual.

Art. 32. Constituem parte integrante desta Lei:

I - Anexo I – Tabela de pontuação para Elevação por Titulação;

II – Anexo II - Tabelas de Vencimentos;

III - Anexo III - Denominação, o quantitativo, a descrição e os requisitos de ingressos dos cargos do Quadro Geral Permanente;

IV - Anexo IV - Denominação, o quantitativo, a descrição e os requisitos de ingresso dos cargos do Quadro Geral Suplementar;



RIO BRANCO DO SUL

PREFEITURA MUNICIPAL

Capital do Cimento

Art. 33. As despesas decorrentes da presente Lei correrão à conta das dotações orçamentárias próprias, consignadas anualmente no orçamento do Poder Executivo Municipal.

Art. 34. Ficam revogadas as Leis Municipais 1.192/2019 e 1.206/2020 e suas alterações.

Art. 35. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, com efeitos a partir de 1º de junho de 2025.

Gabinete do Prefeito do Municipal de Rio Branco do Sul, em 12 de junho de 2025.

AILTON LUIZ NODARY
Prefeito Municipal em Exercício

ANEXO I

TABELA DE PONTUAÇÃO PARA ELEVAÇÃO POR TITULAÇÃO

CARGOS COM OS REGUISITOS MÍNIMOS DE FORMAÇÃO:

I. CURSO DE NÍVEL SUPERIOR

II. CURSO NÍVEL SUPERIOR COM ESPECIALIZAÇÃO OU RESIDÊNCIA

Nível	Pontuação mínima	Títulos passíveis de serem apresentados	Pontuação
I	100	Especialização <i>lato sensu</i>	50
		Mestrado	100
II	200	Mestrado	200



		Doutorado	200
CARGOS COM REQUISITO MÍNIMO DE FORMAÇÃO: CURSO TÉCNICO EM NÍVEL MÉDIO			
Nível	Pontuação mínima	Títulos passíveis de serem apresentados	Pontuação
I	100	Graduação	100
II	200	Especialização Mestrado ou Doutorado	100 200
CARGOS COM REQUISITO MÍNIMO DE FORMAÇÃO: CURSO DE NÍVEL MÉDIO			
Nível	Pontuação mínima	Títulos passíveis de serem apresentados	Pontuação
I	100	Curso técnico em nível médio Graduação	50 100
II	200	Especialização Mestrado ou Doutorado	100 200
CARGOS COM REQUISITO MÍNIMO DE FORMAÇÃO: CURSO DE NÍVEL FUNDAMENTAL			
Nível	Pontuação mínima	Títulos passíveis de serem apresentados	Pontuação
I	100	Nível Médio	100
II	200	Nível médio técnico ou formação superior	200