



CARTILHA

Proventos

FOPAG



AUTARQUIA DE
URBANIZAÇÃO DO
RECIFE

NOVEMBRO 2024

Av. Oliveira Lima, 867, Boa Vista, Recife/PE

CEP: 50.050-390

Fone (81) 3355-5000

Email: urb@recife.pe.gov.br

Proventos - FOPAG

Autarquia de urbanização do Recife

João Henrique de Andrade Lima **Campos**
Prefeito da Cidade do Recife

Isabella Mendes de **Roldão** Fiorenzano
Vice-Prefeita da Cidade do Recife

Marília Dantas da Silva
Secretária de Infraestrutura

Luís Henrique Veiga F. de Lira
Diretor-Presidente da URB Recife

M^a Inêz Perrusi Oliveira
Diretora Executiva de Gestão de Pessoas

Patrícia Ferreira de Souza
Gestora da Unidade de Folha

Letícia Martiniano Martins de Souza
Gestora da Unidade de Pessoal

Equipe de Elaboração

Patrícia Ferreira de Souza
Gestora da Unidade de Folha

Letícia Martiniano Martins de Souza
Gestora da Unidade de Pessoal

Arthur Ferreira dos Santos
Chefe do Setor de Folha de Pagamento

Neuma Maria Pereira
Psicóloga

Ângela Maria Magalhães de Andrade
Pedagoga

M^a Liliana de Albuquerque Pereira de oliveira
Psicóloga

Isadora Rodrigues Silva
Analista Jurídico (CTD)

Revisão:

Mônica Gertrudes de Campos Albuquerque
Gerente de Gestão de Pessoas SEPLAGTD

Projeto Gráfico:

Patrícia Ferreira de Souza

ÍNDICE

Introdução	4
Visão Geral	5
<u>Sobre a URB Recife</u>	6
<u>Equipe DEGP</u>	7
Legislação - Base	8
Rotinas Operacionais	11
Proventos (Rubricas Ativas)	13-119

INTRODUÇÃO

A presente cartilha foi preparada para auxiliar aos gestores e operadores/usuários do Sistema de Folha de Pagamento, na aplicação das rubricas de proventos existentes e utilizadas no sistema atual embasada em normas e legislações aplicáveis à URB Recife em todas as fases de sua existência.

A URB, atravessa um momento em que existe uma adversidade de regimes de trabalhos simultaneamente ativos, é um órgão municipal que passou de Empresa para Autarquia, com um quadro funcional dividido entre, quadro efetivo regido pelo regime celetista, cargos comissionados regidos pelo regime estatutário e o contrato por tempodeterminado, regido pela Lei específica e se prepara para a introdução do quadroestatutário efetivo, regido pela Lei Orgânica do Município e Estatuto do Servidor. Por issoa importância de acompanhar através de indicadores todos os investimentos mensais em pessoal, permitindo aos servidores, um espelho de seus vencimentos, e o conhecimento de todos os proventos e descontos realizados no mês. Portanto é fundamental o conhecimento das diversas legislações e como aplicá-la na prática.

A consolidação das informações da folha de pagamento acontece por um processo de cálculo, e conseqüentemente favorece a uma auditoria.

É efetuado mensalmente para a folha normal, ou eventualmente, quando existe a necessidade de folha suplementar. O cálculo da folha de pagamento e efetuado com base nos dados pessoais e funcionais, sobre os quais são aplicadas regras de acordo com as legislações vigentes, resultando no conjunto de dados financeiros.

Os dados financeiros, resultantes do cálculo da folha de pagamento, são utilizados para geração de informações complementares em rotinas mensais e anuais, de obrigações previdenciárias e tributárias, tais como a GFIP, RAIS e Declaração de Rendimentos, bem como para geração de produtos para estudos e projetos na área de recursos humanos.

A gestão de pessoal é efetuada com base no conjunto de dados pessoais, funcionais e financeiros, utilizados de acordo com necessidades específicas de cada um dos processos de recursos humanos, a implantação de um novo sistema de Gestão de Pessoal e Folha deverá aprimorar os procedimentos administrativos que impactam diretamente a folha de pagamento.

VISÃO GERAL

A gestão de folha de pagamento é um processo essencial na administração Pública , que envolve o cálculo, controle e pagamento da remuneração dos servidores e empregados públicos de diversos regimes de trabalho.

A remuneração é composta por diversas rubricas de a título de proventos que abrange o conjunto de valores pagos aos servidores ativos, inativos e pensionistas, incluindo salários, gratificações, adicionais, benefícios. É uma atividade estratégica que garante o cumprimento das obrigações legais, o bem-estar dos funcionários e a eficiência organizacional.

Por envolver recursos públicos, essa gestão é regida por legislações específicas e controlada por mecanismos de auditoria e prestação de contas rigorosos.

A Autarquia de Urbanização do Recife (URB Recife) passou por diversas mudanças estruturais ao longo dos anos, que impactaram diretamente sua folha de pagamento, principalmente devido às transformações organizacionais e aos objetivos que a instituição passou a adotar. Como um órgão da administração indireta, regido pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), essas mudanças refletiram na gestão de Recursos Humanos e no orçamento municipal.

Originalmente, a URB Recife tinha como missão a execução direta ou indireta de obras de urbanização e serviços de caráter rentável ou autofinanciável, planejados pelos órgãos técnicos competentes. Ao longo do tempo, suas atividades contribuíram para a criação de outros órgãos municipais, tanto da administração direta quanto indireta, como a Empresa de Manutenção e Limpeza Urbana do Recife (EMLURB), que assumiu os serviços de limpeza urbana, e a Autarquia de Trânsito e Transporte Urbano (CTTU), responsável pelos projetos viários e a gestão da zona azul. Além disso, diversos serviços relacionados ao controle urbanístico, conservação de sítios históricos e mobilidade social foram transferidos para secretarias municipais.

Em 2016, por meio das atribuições conferidas pelo art. 54, inciso VI, alínea "a" da Lei Orgânica do Município do Recife, a URB Recife foi transformada oficialmente em autarquia, adotando o regime de direito privado.

DIRETORIA EXECUTIVA DE GESTÃO DE PESSOAS

INÊZ PERRUSI
Diretora

UNIDADE DE PESSOAL
Letícia Martins - Gestora

UNIDADE DE FOLHA
Patrícia Ferreira - Gestora

URB/DPR/DEGP

Equipe

M ^a Liliana Oliveira	Silvana Holanda	Arthur Santos	Neuma Pereira
Gilmar Braz	Denyze Farias	Ângela Magalhães	Luzinete Nunes
Lucilene Rpdrigues	Jany Feitosa	Ulisses Mello	Matheus Terto
M ^a Zulmira Cunha	Sônia Costa	Elaine Veras	
Terezinha Andrade	Luzinte Cassé		
Lucidalva Santana	M ^a Auxiliadora Souza		
Ricardo Pontes	Ana Lúcia Oliveira		
Selma Matos	M ^a Fátima Santana		
Sérgio Lemos	Lindomar Souza		
M ^a das Graças Mendonça	Lúcia Pereira		
Rivaldo Prazeres	Carmen Silva		
José Carlos Silva	Angelina Jordão		
IdelsonTobias			

Legislação - Base

<p>1967</p>	<p>Lei Federal Nº 200 de 25/02/1967 a Administração Pública Federal, no seu Art. 1º- A Administração Federal, item II cria a Administração Indireta:</p> <p>a) Autarquias;</p> <p>b) Empresas Públicas;</p> <p>c) Sociedade de Economia Mista, dotadas de personalidade jurídica própria; os Estados e Municípios acompanham essa reforma e criaram a sua Administração Indireta.</p>
<p>1973</p>	<p>Lei 10930/73 de 07 de janeiro, cria a empresa pública sob a denominação de Empresa de Urbanização do Recife, que adotaria a sigla URB Recife, com a finalidade de implantar planos urbanísticos de caráter econômico.</p> <p>Em maio de 1973 foi publicado o Decreto 10.930 de 15/05/1973, republicado em 05/07/1973, aprovando o Estatuto da Empresa de Urbanização do Recife, tendo como objeto o que foi determinado na lei da sua criação.</p> <p>A estrutura organizacional era composta por três diretorias e dois conselhos :Diretoria da Presidência, Diretoria Administrativa e Diretoria Técnica; Conselho de Coordenação e Aplicações e Conselho Fiscal.</p> <p>O Quadro de Pessoal efetivo da URB Recife estaria subordinado ao regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho- CLT, porém, o corpo funcional era composto por estatutários e celetista, compondo uma estrutura Ocupacional simples formada por 29 profissionais, ou seja: formalmente existiam os Conselhos e Diretorias, as unidades de Assessoria e Departamentos, ainda estavam sendo projetados, os salários e gratificações à época era definido pela Diretoria. A composição inicial de pessoal era de pelo menos 50% dos empregados da Prefeitura a disposição da URB Recife, sendo assegurado todos os direitos e vantagens que regem o regime privado, a priori, era obrigatório que os cargos fossem ocupados por esses servidores, sendo, que, a contratação de outros profissional se restringia ao conhecimento técnico e/ou especializado considerado essencial pela diretoria. Em novembro, desse mesmo ano, através RD 08/73, a empresa cria a área de estágio ajudando na formação profissional de vários jovens, muitos dos quais, após a formação, foram contratados passando a fazer parte do quadro funcional da empresa.</p>

1976	Lei 12397 de 07/12/1976 URB Recife tem por finalidade a definição e a implantação de planos urbanísticos e a execução de serviços de caráter económico na esfera de atuação do Município do Recife, acrescentando as suas atribuições a Limpeza Urbana
1979	Lei 13535 de 26 de abril , cria Conselho de Administração, gerando um novo Estatuto; Decreto 11332 de 04 de julho, amplia os objetivos para direcionados para uso do solo e os problemas de apreensão de materiais e combate as invasões e construções clandestinas
1985	Decreto 12934/94 de 29 de agosto regulamenta e mantém os objetivos da URB Recife, e incorpora as unidades produtivas, as ações do Projeto Recife. Lei 14727 de 30 de janeiro , transfere o Serviço de Limpeza Urbana para a Empresa da Obras Públicas da Cidade do Recife
1987	Lei 15054 de 07 de março e Lei 15127 de 28 de outubro estabelece o sistema de classificação de cargos e empregos no executivo e implantação de um processo de descentralização administrativa por meio do Programa “Prefeitura nos Bairros”; e a criação do PREZEIS,
1989	Decreto 14636 de 21 de abril , ampliação dos objetivos sociais, pela com a inclusão de elaboração dos projetos e execução das obras habitação de Interesse social Diretoria de Habitação e Programas Sociais pela.
1992	Lei 15662 de 31 de junho , reorganiza o quadro geral de pessoal da Prefeitura, e institui a progressão funcional por tempo de serviço; Decreto 15985 de julho, reestrutura o seu quadro funcional e cria um Plano de Cargos Lei Nº 15.738/92 de 29 de dezembro transfere a Diretoria de Controle Urbanístico- DICOU com seu quadro de pessoal para a Secretaria de Planejamento e Meio Ambiente;

1996	Decreto nº 16.412 de 08 de outubro , aprova o Estatuto da Empresa de Urbanização do Recife, regulamentando a Lei 18738/1992 Todos os serviços prestados pela URB RECIFE, programas de serviços e obras, convênios, objetivando tornar autofinanciáveis os ditos serviços e obras;
2000	O Decreto 18711/2000 de 21 de novembro, altera as atribuições da URB Recife transferindo a Zona Azul para a CTTU, emenda 009/99 Lei Orgânica do Município do Recife - LOM perdeu os subsídios. atividades reduzidas, com um quadro funcional que não correspondia as suas atividades fins; Emenda 009/99 de 9 de fevereiro , Lei Orgânica do Município do Recife - LOM encerra com a estabilidade financeira que passa a ser adquirida pela Sumula 372 Tribunal Superior do Trabalho - TST.
2001 -	Lei 16662 de 19 de junho de 2001 , reformula os objetivos da URB Recife
2005	Lei nº 17.108/2005 em 10 de agosto, Decreto Nº 21.393/2005 de 5 de outubro , novo Estatuto da URB Recife que passa atuar de forma indireta. Os Benefícios espontâneos são cessados
2011	Lei nº 17707/2011 de 20 de maio , e através do Decreto nº 25921/11 de 08 de julho , aprovado o novo Estatuto da URB Recife, definindo seus objetivos:
2012	Lei Municipal 17.788/2012 de 04 de abril , Anexo IX e RD 009/2012 congela a incidência dos reajustes salariais sobre as estabilidades financeira
2016	Lei 18291/2013 de 30 de dezembro – O prefeito conforme atribuições conferidas pelo art. 54, VI” a”, da Lei Organica do Município do Recife, a URB Recife, passa a ser Autarquia de Urbanização do Recife, adotando o Regime Privado, com um efetivo regido pela legislação trabalhista

Rotinas Operacionais:

As rotinas e processos descritos a seguir são fundamentais para a operacionalização do sistema e, conseqüentemente, para a gestão da Folha de Pagamento da URB Recife.

1. **Processo de Registro de Dados Pessoais e Funcionais:** Este processo contínuo envolve a inserção, alteração e exclusão de dados pessoais e funcionais dos servidores no sistema pelas equipes da Unidade de Pessoal e Unidade de Folha. A manutenção dos dados segue padrões de acesso predefinidos, permitindo que os usuários realizem operações específicas de acordo com suas funções e visibilidade dentro da estrutura organizacional. Além disso, o sistema permite a consulta de dados cadastrais e a emissão de relatórios de forma segura e controlada.
2. **Rotina Mensal de Frequência:** Executada mensalmente conforme Portaria URB 034/2017 que estabelece conceitos, critérios, competências e procedimentos para o cumprimento e controle de frequência dos empregados e servidores da URB RECIFE e daqueles postos à sua disposição, considerando o disposto na Portaria nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, bem como o disposto no Decreto nº 37.024 DE 29 DE SETEMBRO DE 2023. A unidade responsável pela folha de pagamento consolida essas informações, garantindo o controle de frequência necessário para o processamento correto dos pagamentos.
3. **Rotina Mensal de Concessão de Vantagens Pessoais:** Este processo mensal concede as vantagens pessoais aos servidores elegíveis. O lançamento é realizado no sistema, conforme determinação contida em leis, decretos ou portarias.
4. **Rotina Mensal da Folha de Pagamento:** Seguindo um calendário anual, esta rotina é realizada mensalmente. A Prefeitura divulga as datas-limite para o registro dos dados que serão considerados no cálculo da folha mensal, informados a Unidade de Pessoal e a Unidade de Folha da autarquia. Os principais produtos dessa rotina incluem os relatórios da folha, arquivos para crédito bancário e dados financeiros que alimentam o sistema para geração de relatórios gerenciais e documentos obrigatórios.
5. **e-Social:** O Decreto nº 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Por meio desse sistema, os empregadores passarão a comunicar ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores, como vínculos, contribuições previdenciárias, folha de

pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS.

A transmissão eletrônica desses dados simplificará a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, de forma a reduzir a burocracia para as empresas. A prestação das informações ao eSocial substituirá o preenchimento e a entrega de formulários e declarações separados a cada ente.

6. Rotina Anual de Geração das Declarações de Rendimentos e DIRF:

Executada anualmente, essa rotina envia à Receita Federal, através de aplicativo específico disponibilizado anualmente pela entidade por meio de arquivo digital, todas as informações referentes aos pagamentos realizados aos servidores. Além disso, são geradas as declarações de rendimentos, necessárias para que os servidores possam realizar sua declaração anual do Imposto de Renda.

PROVENTOS – RUBRICAS ATIVAS EM FOLHA

SALÁRIO

Código da Rubrica: **001**

DEFINIÇÃO

Remuneração referente ao salário-base devida ao empregado pela prestação de serviços, em decorrência do contrato de trabalho, regulamentada pela Constituição Federal, fixada previamente acordada no contrato de trabalho cuja alteração e reajuste são regidos por leis, decretos e acordo coletivo vigente para os que ainda se encontram no regime celetista. Valor diferenciado por nível na tabela de vencimentos básicos para o empregado com carga horária de 08 horas diárias e outra tabela com carga horária de 06 horas diárias, definido em Acordo Coletivo.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Lei 10.930 de 07 de fevereiro de 1973 em seu Art.12 determina a URB-RECIFE exercerá atividade com pessoal próprio, sujeito ao regime da Consolidação das Leis do Trabalho.

Período de maio/1986 a agosto de 1987 reajustes salariais, conforme a inflação mensal regidas por Lei Federal nº 2.302 de 21//1/1986.

Decreto Lei Federal 2.352 de 07/08/87 e Decreto Lei Federal 2.355/ 87 de 27/08/1987 –o reajuste de setembro de 1987 a janeiro de 1989, foi aplicado conforme taxa mensal de variação da Unidade de Referência de Preço (URP);

Período de setembro de 1987 a abril de 1999

Constituição Federal/1988- Capítulo II- art. 7º, Inciso I e VII determina que o Salário-mínimo será fixado em lei, nacionalmente unificado e nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável.

Em 1989 o município acompanha os reajustes salariais com percentuais diferenciados para os níveis, definidos pelo piso de 3 salários-mínimos, definido no Plano Verão conforme artigo 5º da Lei Federal 7.730 de 31/01/89 e Decreto Federal nº 7.788 de 03/07/1989.

Período de abril de 1990 a janeiro de 2011

Decreto 15985 de 29/09/92, é o último Plano de Cargos Carreiras e Salários-PCCS, da URB Recife, fixou seu quadro funcional adequando a tabela de vencimentos básicos. Através de Resoluções de Diretorias, dissídio coletivo, eram dados reajustes salariais por categoria, por grupos, por nível da tabela de vencimento;

Lei 15.662 de 31 de julho de 1992 e RD 004/1996 de 15/03/1696 Implantação da Progressão Funcional, mudança de faixa salarial, até 12 anos de serviço ocorre de 4 em 4 anos, após 12 anos de 3 em 3 anos, nos meses de abril e outubro. Enquadramento do servidor retroagindo a data da Lei 16662/92, na tabela de vencimentos com base o curriculum, experiência profissional e tempo de serviço; depois seguiu a progressão só por tempo de serviço;

Janeiro de 1993 a fevereiro de 1994, reajuste para manter o salário-mínimo; de março a junho de 1994 salário calculado sobre Unidade Real de Valor (URV) e a partir de julho de 1994 implantação do Plano Real, moeda cruzeiro (R\$);

De 1996 a 2010 os reajustes ocorrem conforme Medida Provisória seguindo a regra de manter o salário-mínimo nacional, acordos coletivos, leis e decretos;

Período de 2011 a 2024

Acordo Coletivo 2011 – Nº MR077909/2011 – Define novo padrão remuneratório do contrato de trabalho, através da adesão espontânea para a carga Horaria de 8 horas diárias e mantém a carga horaria de 6 horas diárias. Garante a Progressão funcional de 3 em 3 anos, no mês de outubro;

Em outubro de 2019, a progressão funcional referente Acordo Coletivo 2016;

Art. 15 da Lei 18291 de 30 /12/2016 preservou o regime jurídico celetista e assegurados todos os direitos e vantagens até então adquiridos e usufruídos por força da legislação trabalhista, da legislação municipal, de resoluções e regulamentos das respectivas entidades de origem, de acordos coletivos de trabalho e de decisões judiciais transitadas em julgado;

Art. 1º da Lei 18.504 de 2018 reajuste de 1,81% salário básico em outubro de 2018.

Art.72 da Lei 18.592/ 2019, altera a tabela salarial dos empregados públicos com jornada de 6 horas, passa de 9 níveis par 16 níveis conforme Anexo VIII e Art.73; Art.74 e Art.80 aprova a progressão funcional em abril/2020 e em outubro /2020, dando direto aos que estavam à disposição fora da esfera municipal;

Art. .22 da Lei 18.894/2022 a partir de janeiro reajuste salarial em 1,5% no salário base;

Acordo Coletivo 2016- Progressão Funcional em outubro de 2022;

Lei 18.894/2022 Art.22 - §2º concede progressão de 2 nível em abril de 2023

Art. 36 da Lei 19.060/2023 concede reajuste salarial 5,79% em janeiro de 2023 e 6% de reajuste salarial em janeiro de 2024 e parágrafo 2º à progressão de 2 (dois) níveis na carreira, sendo a primeira em abril de 2024, e a segunda em outubro de 2024. (Redação dada pela Lei nº 19082/2023)

REGRA DE NEGÓCIO

Fazem jus ao recebimento da rubrica “SALÁRIO” como componente da sua remuneração os **empregados públicos** que se submetem ao regime **celetista**, cujo vínculo empregatício com a URB Recife possui natureza contratual com a predominância das regras do direito privado conforme está previsto na CLT.

O reajuste no valor da rubrica ocorrerá por Progressão funcional garantida no Acordo Coletivo de 2016, de 3 em 3 anos no mês de outubro e/ ou de forma espontânea por lei ou decreto do gestor municipal para os empregados.

O enquadramento na tabela da jornada de 8 horas, tem um interstício é de 2,5% de um nível para outro, enquanto na tabela da jornada de 6 horas o interstício é de 1,5% nos níveis de 01 a11 e de 2,5% nos níveis de 12 a 16.

O empregado com jornada de 6 horas que a qualquer momento aderir a jornada de 8 horas será enquadrado no nível inicial da tabela de vencimentos básicos da categoria celetista e não poderá retornar a jornada anterior.

DEVOLUÇÃO DE FALTA, ATRASO E SUSPENSÃO

Código da Rubrica: **005**

DESCRIÇÃO

Ressarcimento ao empregado ou servidor, valores referentes ao desconto em mês anterior de faltas, atrasos ou suspensão quando ele não conseguiu em tempo hábil justificar, que forem considerados descontos indevidos a posteriori.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 80 do Decreto 37.024 de setembro de 2023, o prazo para retificação de qualquer ocorrência na frequência é até o último dia útil do mês subsequente ao da ocorrência da falta.

REGRA DE NEGÓCIO

O servidor ou empregado público que tiver desconto indevido por conta de atraso, falta ou suspensão, para que ocorra o ressarcimento do valor descontado terá que apresentar a sua Gerência e/ou ao setor responsável pelos Recursos Humanos da URB Recife, documentos comprobatórios legais de saúde, judicial e/ou outros, que permita restituição do valor descontado no prazo estabelecido em norma vigente.

O servidor ou empregado poderá ter o ressarcimento por outros motivos de problemas com atraso, falta ou suspensão, caso ocorra a anuência do Gestor máximo da URB Recife.

O ressarcimento para o servidor pela ausência ao trabalho, por questões legais, administrativas ou pessoal, legalmente documentada, se dará na folha de pagamento do mês subsequente a apresentação da justificativa em caso de deferimento.

GRATIFICAÇÃO DE MONITORAGEM

Código da Rubrica: **006**

DESCRIÇÃO

A gratificação se refere a um benefício concedido aos servidores, empregados públicos e de outros órgãos colocados à disposição da URB, que desempenham atividades de supervisão, acompanhamento e apoio à execução de projetos de formação e capacitação de servidores e empregados públicos municipais.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Artigos 13 e 14 do Decreto nº 13.304, de 10 de julho de 1975, com as alterações dadas pelo Decreto 15.853, de 05 de junho de 1992;

Resolução de Diretoria 019/92 de 21/09/1992 regulamenta a atividade como incentivo permanente a promoção de treinamento, com valores percentuais determinados sobre os símbolos de cargos de gestão;

Decreto Municipal 18.316/99 e Instrução Normativa Resolução de Diretoria 004/2003, determina o valor da hora-aula;

Norma administrativa RH 05/2004 item 6.2.2 autoriza pagamento da hora/aula Decreto 18.316/99 E RD 004/2003; instrução Normativa SADGP 001/2010 regulamenta a instrutoria interna e externa sob a coordenação e execução da EGPPR;

Art. 2º do Decreto 18.757/2000, Anexo 3- Quadro de Gratificações, altera o valor da hora aula;

Art. 36 da Lei 17732/2011, alteração de valor;

Lei 18.894 de 21.02.2022, Art. 44, item I e II altera o valor da hora aula de Instrutor para 70,00(setenta reais) e Coordenador 35,00(trinta e cinco reais);

Decreto 35.929 DE 09.09.2022 institui o programa de Formação Corporativa do Município do Recife.

REGRA DE NEGÓCIO

Os servidores e empregados públicos da Administração Direta e Indireta do Município bem como aos de outros órgãos, postos a sua disposição que possuam comprovada qualificação técnica para desempenhar atividades de instrutor e coordenador de treinamento farão jus à remuneração constante no art. 44 da Lei Municipal nº 18.894, de 21 de fevereiro de 2022.

Cada treinamento só poderá contar com 01 instrutor e 01 coordenador, será considerado treinamento os eventos com carga horária no mínimo de 12 horas / limitada a 60 (sessenta) horas mensais, mesmo que a quantidade de horas relativas aos cursos e treinamentos efetivamente realizados, ultrapasse este limite.

Quando o treinamento envolver instrutor externo ao quadro de pessoal da URB e acarretar custo financeiro haverá entendimento prévio entre a autarquia e o instrutor.

A gratificação de monitoragem estará atrelada a todas as modificações que venham a ocorrer na PCR quando oficialmente autorizada pelo prefeito.

INCENTIVO PELO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO DE TRANSIÇÃO – VPNI (Vantagem Pessoal Nominal Identificada)

Código da Rubrica: **008**

DESCRIÇÃO

Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada, criada no momento da transição do quadro efetivo de carga horário de 6 horas diárias de trabalho para 8 horas diárias, sendo esses valores pagos anteriormente a título de incentivo pelo exercício da profissão.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Acordo Coletivo 2011 Cláusula Item 2.6 o Incentivo a Profissão passa a ser pago pela rubrica VPNI e a RD 014 de 26/12/2011, Item 2, subitem 2.1. Transforma o Incentivo a Profissão em Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada- VPNI.

REGRA DE NEGÓCIO

Recebem a vantagem relativa ao Incentivo, agora convertida e consignada neste código os servidores celetistas da URB Recife que não optaram pela adesão a carga horária diária de 8 horas e permaneceram na tabela de vencimentos básicos (TVB) de 6 horas diárias.

A Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada- VPNI, se manterá nos valores pagos a título de incentivo pelo exercício da profissão, somente reajustado na mesma época e pelo mesmo índice de reajuste em cima do salário base: O grupo de Nível Superior (NS) calculado sobre 198,7%; o Grupo de Nível Técnico (NT) sobre 150%e o Nível Administrativo sobre 65%.

GRATIFICAÇÃO ESPECIAL DE EVENTOS

Código da Rubrica: **010**

DESCRIÇÃO

Gratificação a ser paga aos servidores públicos da Administração Direta e Indireta do Município do Recife que desempenharem tarefas essenciais a realização de eventos de interesse de órgão ou de entidade municipal

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei 16.554/2000 – Art. 5 – Que fica instituiu a Gratificação Especial de Eventos - GEV e Lei 17.979 de 2014 –Introduz alterações na lei.

REGRA DE NEGÓCIO

Perceberá a gratificação os empregados públicos e servidores que desempenham tarefas essenciais a realização de eventos de interesse de órgão ou de entidade municipal, desde que as desenvolva fora do seu horário normal de trabalho;

A GEV está limitada, por servidor, a 07 (sete) diárias por mês, salvo quando se tratar de grandes eventos da cidade, mediante autorização especial do Conselho de Política de Pessoal – CPP;

A implantação dos valores a serem pagos é de competência da Folha Geral da PCR, que gera um lote e dá a carga no sistema de folha de pagamento da URB Recife;

A Gratificação Especial, não será incorporada nem comporá os proventos da aposentadoria dos servidores beneficiados.

VALOR ATUAL: R\$ 200,00 (Duzentos reais) por dia.

GRATIFICAÇÃO DE OPERADOR DE FOLHA DE PAGAMENTO

Código da Rubrica: **011**

DESCRIÇÃO

Gratificação concedida aos servidores designados através de publicação de portaria para os responsáveis pela elaboração da Folha de Pagamento e/ou que desempenham as atividades de implantação, monitoramento e alimentação dos dados do cadastro financeiro e funcional e/ou atual na confecção das folhas de pagamentos de Pessoal.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Acordo Coletivo 2013 Cláusula Vigésima Quinta – Concede e regulamenta pela Portaria 055/2013;
Lei 17.952/2013 Art. 5º e Acordo Coletivo 2014 Cláusula 24ª reajuste o valor a partir de fevereiro de 2014;
Lei 18.504/18 Art. 10 reajuste a partir de 01 de outubro de 2018;
Lei 18894/22 Art. 28, reajuste retroativo de janeiro de 2022;
Lei 19060/23 Art.32, Item II, reajuste a retroativo de janeiro 2023, para R\$ 1.225,00(hum mil, duzentos e vinte e cinco reais)

REGRA DE NEGÓCIO

A gratificação de Operador de Folha de Pagamento será atribuída e paga a um total de até 13(treze) servidores e empregados públicos da Autarquia e/ou aqueles colocados à sua disposição, lotados na Unidade de Pessoal ou na Unidade de Folha, quando designados por meio de portaria publicada em diário oficial do município.

Os detentores da gratificação estão sujeitos a carga horária de 8(oito) horas diárias.

Compete ao Responsável legal da URB a designação e/ou a dispensa do servidor ou empregado público da atividade de Operador de Folha, a qualquer tempo.

O reajuste de valor desta gratificação está condicionado por lei e/ou decreto municipal.

OBS: a Gratificação de Operador de Folha e de Apoio a Folha são incompatíveis entre si e com qualquer outra gratificação de igual finalidade.

COMPLEMENTO SALARIAL POR DECISÃO JUDICIAL

Código da Rubrica: **013**

DESCRIÇÃO

Complemento Salarial por Decisão Judicial, criada para cumprir as sentenças judiciais dos servidores cujo salário ultrapassa a última faixa salarial da TVB carga horária de 8 horas diárias.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Devido a necessidade de realizar as obrigações de fazer provenientes de Decisões Judiciais referente a complemento salarial e após autorização da Gerência Geral de Administração de Pessoal e Relações do Trabalho da PCR foi ativada a rubrica em folha de pagamento.

Obs. reutilização de um código desativado referente a categoria de vigilante que tinha a mesma finalidade (1990 a 2012), e que foi desativado com a adesão do grupo de vigilância ao ACT/2011.

REGRA DE NEGÓCIO

O complemento salarial será por meio desta rubrica aos servidores que ultrapassem a última faixa salarial da TVB carga horária de 8 horas diárias, quando da determinação de obrigação de fazer provenientes de decisões Judiciais transitadas e julgadas.

Obs.: Devendo-se ser aplicados na diferença salarial os reajustes de salários dados pela PCR quando da sua previsão em sentença.

Valor variável devido as determinações judiciais individuais.

GRATIFICAÇÃO DE APOIO A FOLHA DE PAGAMENTO

Código da Rubrica: **014**

DESCRIÇÃO

Gratificação concedida aos servidores designados através de publicação de portaria para desempenhar ações de apoio às atividades de gestão de pessoal e de folha de pagamento.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Acordo Coletivo 2013 Cláusula Vigésima Quinta - regulamentado pela Portaria 055/2013 estabelecendo o valor de R\$ 483,07 (quatrocentos e oitenta três reais e sete centavos);

Lei 17.952/2013 Art. 5º e Acordo Coletivo 2014 Cláusula 24ª reajuste o valor a partir de fevereiro de 2014;

Lei 18.504/18 Art. 11, reajuste a partir de 01 de outubro de 2018;

Lei 18894/22 Art.28, item IX, reajuste, a partir de janeiro de 2022;

Lei 19060/23 Art.32, Item II, reajuste a partir de janeiro de 2023, para R\$ 690,00(seiscentos e noventa reais).

REGRA DE NEGÓCIO

A gratificação de apoio a folha de pagamento será paga ao total de 06(seis) servidores e empregados públicos da Autarquia ou colocados à sua disposição, lotados na Unidade de Pessoal ou na Unidade de Folha da URB, que desempenhem a atividade de apoio as unidades.

Os detentores da gratificação estão sujeitos a carga horária de 8(oito) horas diárias.

Compete ao Responsável legal da URB Recife, a designação e/ou a dispensa do servidor ou empregado público da atividade de Apoio a Folha de Pagamento, a qualquer tempo.

O reajuste de valor desta gratificação está condicionado por lei e/ou decreto municipal.

OBS: a Gratificação de Operador de Folha e Apoio a Folha são incompatíveis entre si e com qualquer outra gratificação de igual finalidade.

INCENTIVO PELO EXERCÍCIO DA PROFISSÃO EM EXTINÇÃO

Código da Rubrica: **017**

DESCRIÇÃO

Gratificação de incentivo ao exercício à profissão, criada para manter o pagamento da vantagem os servidores de outros órgãos da administração direta, indireta, autarquia e fundacional da PCR, e de outras esferas do poder municipal, estadual e federal, que percebiam a supracitada vantagem durante o exercício de 2011.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Acordo Coletivo 2011 e Resolução Administrativa nº 014/2011, subitem 2.2. que garante o recebimento do Incentivo a Profissão para servidores das esferas municipal, estadual e Federal que se encontravam à disposição da URB Recife em 2011.

REGRA DE NEGÓCIO

A vantagem será paga ao grupo de servidores das esferas Municipal, Estadual e Federal que se encontravam à disposição da URB Recife em 2011, não ocupantes em cargo em provimento de comissão ou função gratificada que já eram beneficiados com a denominada gratificação do incentivo ao exercício à profissão e valor será reajustado conforme determinação através de lei ou decreto da administração municipal.

O valor é variável, de acordo com o salário de origem e o nível equiparado na TVB.

Obs.: A rubrica será extinta quando da devolução do último servidor para seu órgão de origem.

DIFERENÇA DE REAJUSTE SALARIAL

Código da Rubrica: **021**

DESCRIÇÃO

A diferença de reajuste salarial que envolve os critérios usados para ajustar salários, cujo impacto em folha de pagamento reflete a retroatividade dos valores acordados por meio de negociações coletivas entre sindicatos e empregadores ou determinado por leis e decretos governamentais referente a reajustes salariais para os celetistas, diferenciado dependendo de faixas salariais ou cargos com carga horária diária de 8 horas diárias ou de 6 horas diárias.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Constituição Federal, Capítulo II, Art. 7, itens IV, V, VI, VII;
Art. 53 da lei 18.894/2022, efeitos financeiros a partir 1º de janeiro de 2022 do reajuste salarial de 1,5%;
Art. 60 da lei 19.060/2023, efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2023, relativa ao reajuste salarial 5,79%.

REGRA DE NEGÓCIO

Os empregados celetista do quadro efetivo de pessoal receberá a diferença sempre que identificado algum descompasso entre o valor pago e o que deveria ser pago, considerando as obrigações contratuais ou legais, como mudanças no piso salarial da categoria, progressões funcionais, promoções retroativas, reajustes previstos em convenções coletivas, adesão a tabela salarial de carga horária de 8 horas cujo parecer do pedido não seja deferido até o fechamento da folha de pagamento, erros no cálculo do salário base ou for dada de forma espontânea por lei ou decreto do gestor municipal com efeito retroativo.

VERBA DE REPRESENTAÇÃO DOS ADVOGADOS

VPNI (Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada)

Código da Rubrica: **022**

DESCRIÇÃO

Vantagem pessoal percebida pelos servidores, ocupantes do cargo de advogados, não optantes pela mudança de carga hora de 6 horas diárias para 8 horas diárias, constante no Acordo Coletivo de 2011 em substituição a extinção da verba anteriormente percebida de verba de Representação dos Advogados.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Termo aditivo ao acordo coletivo de trabalho 2011 de 26/12/2011 item 2.7 com a implantação dos novos salários.

REGRA DE NEGÓCIO

Vantagem não aplicável a novos servidores que venham a ingressar na Autarquia. Criada para manter o provento de Verba de Representação de Advogado, dando uma nova nomenclatura - Verba de Representação dos Advogado - Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada – VPNI, para os ocupantes do cargo de advogado, não optantes do ACT 2011, que permanecerem na TVB de carga horária de 6 horas diárias. Para essa rubrica serão aplicados o reajuste salarial concedidos pela Prefeitura.

Obs.: Será extinta com a rescisão contratual do último servidor do cargo com carga horária de 6 horas.

SALÁRIO CONTRATO TEMPORÁRIO

Código da Rubrica: **026**

DESCRIÇÃO

Remuneração paga a trabalhador que é contratado por um período específico e previamente definido, a título de contratação por tempo determinado (CTD), regido pela Lei nº 18.122/2015, para exercer funções específicas para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público do município.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei nº 18.122/2015 Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público;

Art. 1º, inciso II, do Decreto 35.960 DE 19.09.2022 autoriza a contratação de 68 profissionais para a autarquia de urbanização do recife - URB, que exercerão funções específicas para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público nas diretorias das referidas autarquias e no citado órgão municipal. (Redação dada pelo Decreto nº 36433/2023), Tabela salarial conforme anexo único;

Portaria 1139 12.07.2023 nomeação dos profissionais selecionados para Contrato por Tempo Determinado – CTD.

REGRA DE NEGÓCIO

O salário de contrato temporário poderá ser recebido por trabalhadores que são contratados sob o regime de contratação por tempo determinado da Autarquia

Receberam a remuneração através da rubrica, os profissionais provenientes de seleção simplificada, aprovados e convocados por meio de portaria publicada em diário oficial do município para o Contrato por Tempo Determinado – CTD, conforme legislação vigente.

O valor do salário a ser atribuído seguirá o previsto em Leis e/ou Decretos, conforme cargo a que o profissional se candidatou.

O contrato por tempo determinado geralmente tem duração de até dois anos, podendo variar conforme a legislação aplicável, podendo ser prorrogado por igual período;

O ocupante de cargo a título de Contratado por Tempo Determinado – CTD, tem uma carga horária de trabalho 08 horas diárias ou 40 horas semanais, com exceção do Analista de Gestão Social – Assistente Social, cuja jornada é de 06 horas diárias, 30 semanais, conforme determina a legislação vigente.

GRATIFICAÇÃO FÓRUM PREZEIS

Código da Rubrica: **031**

DESCRIÇÃO

Gratificação referente a participação de empregados designados para representar a Autarquia em reuniões e atividades do fórum prezeis.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 42 da Lei 19.060 de 11.05.2023

§ 1º Aos beneficiários da gratificação de que trata este artigo, fica vedada a realização e o pagamento de horas extras pela participação nas reuniões, COMULS, fóruns, câmaras e eleições.

§ 2º Para fazer jus ao valor total da gratificação de que trata o caput, o representante deverá participar de todas as reuniões mensais, sendo proporcionalizado o pagamento pela quantidade de reuniões, em caso de eventuais faltas.

REGRA DE NEGÓCIO

Essa gratificação está limitada a 13(treze) beneficiários, sendo 12(doze) empregados públicos e 1(um) representante do poder público, desde que seja servidor municipal e/ou lotado na Unidade Social de Áreas ZEIS – PREZEIS da Diretoria de Integração Urbanística -DIUR.

Para o servidor fazer jus a valor total da gratificação, o representante deverá participar de todas as reuniões mensais, sendo proporcionalizado o pagamento pela quantidade de reuniões, em caso de eventuais faltas.

Deverá ser paga ao servidor suplente do representante no Fórum do PREZEIS, em caso de efetivo comparecimento a reuniões durante o mês, na ausência do titular.

É vedada a realização e o pagamento de horas extras pela participação nas reuniões, COMULS, fóruns, câmaras e eleições aos beneficiários da gratificação.

O Valor fixado por lei é R\$ 1.100,00

;

DIFERENÇA DE SALÁRIO DO CONTRATO TEMPORÁRIO

Código da Rubrica: **032**

DESCRIÇÃO

A diferença a ser paga de salário a um contrato por tempo determinado em situações em que o valor da remuneração do trabalhador temporário divergir quando houver ajustes que devem ser feitos conforme os direitos do trabalhador.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Baseado na Lei nº 18.122/2015 dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender às necessidades temporárias de excepcional interesse público.

Decreto Municipal nº 37.928/2024 altera os decretos municipais 35.960/2022 e 36.985/2023.

REGRA DE NEGÓCIO

As diferenças podem ocorrer por várias razões, como ajustes legais, revisões de cálculos ou diferenças em direitos trabalhistas.

O Contratado por Tempo Determinado- CTD, terá direito de receber a diferença nos vencimentos quando assinatura do contrato ocorrer dentro do mês e a já tenha ocorrido o fechamento e transmissão da folhada folha de pagamento mensal ou por outro motivo.

A diferença do salário, será calculada de acordo com o valor determinado no documento de convocação, conforme cargo a que se candidatou.

Deverá ser observado o valor definido na tabela de vencimentos do Decreto ou Lei que autorizou a contratação e legislações correlatas.

INCENTIVO A DEMISSÃO VOLUNTÁRIA

Código da Rubrica: **035**

DESCRIÇÃO

Remuneração paga a título de **Incentivo à Demissão Voluntária** na administração pública pela adesão ao Programa de Desligamento Voluntário "PDV", segue princípios semelhantes aos utilizados no setor privado, mas possui características específicas devido ao regime jurídico e a necessidade de seguir normas legais próprias do setor público.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei Municipal 18.811 DE 07/07/2021-Instaurou o Programa de Desligamento Voluntário "PDV" dos empregados públicos da administração indireta do Município do Recife.

Foi promovida a reabertura do Programa de Desligamento Voluntário pela Lei Municipal 19.002 em 02/12/2022 e pela Lei Municipal 19.140 em 06/12/2023.

REGRA DE NEGÓCIO

Poderão aderir ao presente PDV todos os empregados públicos que mantenham contrato de trabalho de vínculo efetivo com a URB Recife desde que não haja nenhum impedimento previsto na norma vigente.

As adesões serão analisadas e autorizadas de acordo com o interesse da Administração pública e as disponibilidades orçamentárias e financeiras, observada a ordem cronológica de adesão.

A adesão ao PDV deve ser feita mediante protocolização do requerimento no setor de gestão de pessoas da URB Recife.

Não será permitida a adesão ao empregado que estiver de trabalho suspenso, com férias vencidas e não gozadas, em gozo de aposentadoria por invalidez, que tenha sido condenado por decisão judicial transitada em julgado que importa na perda do emprego público, que não esteja no efetivo exercício do emprego por motivo de prisão em flagrante, temporária ou preventiva determinada por autoridade judiciária, em gozo de auxílio doença ou auxílio doença acidentário, em gozo de licença médica para tratamento de saúde, esteja em estágio probatório e que na data de abertura do processo de adesão ao PDV, esteja

habilitado em concurso público para ingresso em cargo ou emprego público de qualquer esfera de poder, dentro das vagas oferecidas no certame.

O servidor com contrato suspenso pode protocolizar o termo de adesão do PDV, juntamente com o pedido para reativar o seu contrato de trabalho a partir do 5º (quinto) dia útil da data do protocolo;

O servidor com férias pode protocolizar o Termo de Adesão ao PDV, juntamente com o pedido para iniciar o gozo das férias vencidas a partir do 5º (quinto) dia útil da data do protocolo;

O pagamento da rescisão de contrato estará definido na publicação da lei que institui o PDV;

O valor a ser pago está de acordo com as condições funcionais do servidor e de acordo com os seus proventos.

Ao empregado público que tiver o pedido de adesão ao PDV deferido, será assegurado, a título de indenização, a soma dos valores correspondentes:

_ A integralidade da remuneração mensal percebida no ato da adesão ao presente PDV, multiplicada por fator de até 21 (vinte e um), dependendo da idade do empregado público, conforme prever a legislação;

_ Para os empregados públicos que não tenham completado, na data do desligamento voluntário, 73 (setenta e três) anos e 3 (três) meses de idade, o fator multiplicador da indenização a que se refere o inciso I será de 1 (um) para cada ano completo de serviço prestado ao Município do Recife. (Redação dada pela Lei nº 18.820/2021);

_ Caso o empregado público tenha completado, na data do desligamento voluntário, a idade mencionada no § 1º, o fator será reduzido à quantidade de meses completos que faltar para atingir 75 (setenta e cinco) anos de idade.

GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Código da Rubrica: **041**

DESCRIÇÃO

Gratificação normalmente atrelada a quem exerce tarefas mais complexas que demandam maior responsabilidade, oferecida aos ocupantes de cargos de confiança ou gestão, como supervisores, coordenadores, gerentes, chefes de setor e equipe de apoio e assessoramento etc.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 54, Inciso II da Lei Orgânica do Município, livre nomeação do prefeito;
Lei 17.855 de 01.01.2013 dispõe sobre a adequação da estrutura da administração direta e indireta do município do Recife às novas diretrizes administrativas;

Lei 28.131 de 08.08.2014 / regulamenta a lei municipal nº 17.855, de 01 de janeiro de 2013, que alocar e definir os cargos comissionados da EMPRESA DE URBANIZAÇÃO DO RECIFE - URB RECIFE;

Lei Municipal nº 18.127, de 1º abril de 2015 no art. 3º, § 2º As Funções Gratificadas de Direção e Assessoramento criadas por esta Lei devem ser designadas e dispensadas por Ato do Prefeito e estão sujeitas ao regime de tempo integral.

Lei 18.291 de 30.12.2016 dispõe sobre a adequação da administração direta e indireta do município do Recife às novas diretrizes administrativas – transforma a URB em autarquia;

Decreto 34.317 de 19.01.2021 aloca cargos comissionados e funções gratificadas nos órgãos da administração direta e indireta do município do Recife e suas alterações (Vide Decretos 34.334/21 - 34.363/21 – 34.418/21 – 34.562/21 – 34.585/21 – 34.858/21 – 35.014/21 – 35.133/21 – 36.022/22 – 36.358/23 – 36.779/23 - 37.026/23 – 37.576/24 – 34.614/21 - 35.611/22 – 35.814/22 – 37.367/23 - 36.836/23 – 36.959/23.

Tabela de cargos publicada na Lei 19.060 de 10 de maio de 2023, anexo 26 e art. 50 parágrafo único

REGRA DE NEGÓCIO

Receberá a remuneração da referida gratificação os servidores nomeados através de portaria para exercer o cargo em comissão ou função gratificada.

Quando a gratificação se referir aos símbolos de Cargo em Comissão poderá a mesmo ser atribuída a pessoas com ou sem vínculo com outros órgãos da Administração Direta e Indireta do município e de outras esferas municipais, estaduais e federal colocados à disposição da URB Recife.

O titular da função gratificada precisará ter vínculo empregatício com algum órgão, na administração direta ou indireta nas esferas federal, estadual ou municipal, pode assumir a função sem prejuízo dos seus vencimentos no órgão de origem, dependendo de acordo entre Prefeitura e seu órgão. Esses servidores têm sua matrícula identificada conforme órgão a que pertença da administração direta ou indireta; e cabe ao prefeito, livre nomeação e exoneração da função pelo diário oficial;

O valor da gratificação dos cargos comissionados e da função gratificada é determinado em Tabela de cargos regulamentada por lei ou decreto.

É vedado ao titular de Cargo em Comissão ou Função Gratificada o recebimento de hora-extra, tendo em vista que estão submetidos ao regime de tempo integral.

SUBSTITUIÇÃO INTERINA

Código da Rubrica: **042**

DESCRIÇÃO

É a remuneração de substituição que visa reconhecer o aumento das responsabilidades e garantir que o interino seja adequadamente compensado durante o período em que desempenha as funções do cargo substituído.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Norma Interna de Pessoal – NIP Nº 004/99 DE 10/08/99, estabelece os critérios para a concessão e o pagamento de interinidade;

Em 2016 com a transformação em Autarquia, aplica-se o Art. 40 da Lei 14.728 de 1985 - A substituição dependerá sempre de ato da Administração;

REGRA DE NEGÓCIO

O servidor pertencente ao quadro celetista, extraquadro (EQR) ou comissionado, poderá substituir, ou responde interinamente no lugar de um cargo comissionado ou função gratificada quando os titulares estiverem em gozo de férias, licença prêmio, benefício pelo INSS, licença médica, participando de eventos externos ou em missão oficial para tratar de interesse da empresa, por período igual ou superior a 10 dias.

Quando se tratar da substituição ou interinidade diretor presidente essa poderá ocorrer em qualquer período, conforme o elencados no item anterior.

O servidor substituto além dos direitos e vantagens inerentes ao cargo, fará jus, proporcionalmente ao número de dias da interinidade ao que se segue: valor integral quando não for detentor de cargo comissionado e função gratificada.

Caso o servidor seja detentor de cargo comissionado, função gratificada ou tenha estabilidade financeira, receberá diferença entre o símbolo da gratificação do titular e o da sua.

O servidor substituto detentor de cargo comissionado, função gratificada ou estabilidade financeira de símbolo igual ou superior ao do substituto. não fará jus a nenhuma gratificação.

O substituto perceberá a diferença entre o seu vencimento e o do substituído, a partir do primeiro dia de substituição.

Mesmo que não seja prevista a substituição, poderá esta ocorrer, mediante ato da autoridade competente, provadas a necessidade e a conveniência do serviço.

Atendido o interesse da Administração, o titular de cargo de direção ou chefia poderá ser designado para responder cumulativamente, por outro cargo da mesma natureza, até que se verifique a nomeação do respectivo titular, e, nesse caso, perceberá o vencimento correspondente ao cargo de maior hierarquia.

A reassunção do cargo, pelo seu titular, faz cessar, de pronto, os efeitos da substituição.

DIFERENÇA DE GRATIFICAÇÃO

Código da Rubrica: **043**

DESCRIÇÃO

São diferenças devidas a título de reajustes realizados que venham a retroagir ou ajustes no valor pago por qualquer motivo que causem a necessidade de realizar o pagamento da diferença aos ocupantes de cargos em comissão ou função gratificada.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A fundamentação legal para o pagamento da diferença de gratificação envolve várias normas e princípios. Atualização da lei sobre a remuneração dos servidores e empregados públicos da Administração Direta e Indireta do município e dá outras providências.

Lei municipal nº 19.060, de 10 de maio 2023 dispõe sobre a remuneração dos servidores e empregados públicos da Administração Direta e Indireta do Município e dá outras providências.

"Art. 60 da Lei municipal nº 19.060, de 10 de maio. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação, produzindo seus efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2023, ressalvadas as previsões explícitas em sentido diverso constantes do diploma normativo.

REGRA DE NEGÓCIO

Ocorrerá quando houver ajuste na folha de pagamento por determinação de Lei ou Decreto, que resultam em quantias a serem pagas retroativamente.

Será acionada caso necessário para quitação de diferença aos ocupantes de cargos em comissão ou função gratificada.

CARGO EM COMISSÃO

Código da Rubrica: **048**

DESCRIÇÃO

Remuneração regulamentada por lei ou decreto que se refere ao valor pago a um(a) ao servidor(a) nomeado(a) para exercer, de forma não concursada, a função de presidência na URB Recife.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Decreto 16.149/93 DE 07/01/93, Anexo XII, cria a diferenciação das gratificações dando caráter de verba funcional para os cargos comissionados de: Diretor Presidente-DSO Chefe de Gabinete-ds1 / Chefe da Assessoria de Articulacao-ds1 / Diretor-ds1;

Lei 18773 de 29 de dezembro de 2020- Reestruturação da Administração Direta e Indireta do Município do Recife, extingue e transforma cargos comissionados e funções gratificadas, e dá outras providências;

Art.1º -Os incisos I, II e III do art. 1º da Lei Municipal nº 18.291, de 30 de dezembro de 2016, alterada pela Lei nº 18.5505, de 12 de fevereiro de 2019, passam a vigorar com a seguinte redação: ART 5º §2º ficam transformados em titular de órgão ou entidade superior, símbolo GAB;

LEI 19.060/2023 de 10 de maio de 2023"Art. 50. Fica concedido reajuste de 5,79% (cinco vírgula setenta e nove por cento) a partir de 1º de janeiro de 2023, e de 6% (seis por cento) a partir de 1º de janeiro de 2024, às estabilidades financeiras adquiridas nos termos do inciso XXX do Art. 79,Lei Orgânica , revogado pela emenda à lei orgânica nº 09/1999, e aos cargos comissionados e funções gratificadas de símbolos "CDE", "FDE", "GAB" E "PGA". parágrafo único. os demais cargos comissionados e funções gratificadas da estrutura da administração direta e indireta do município do recife passam a ter os valores constantes do anexo XXVI desta lei, sendo-lhes garantido o reajusteprevisto no caput para o exercício de 2024.

REGRA DE NEGÓCIO

Aplica-se a remuneração ao ocupante do cargo de titular de Diretor Presidente, símbolo GAB, nomeado através de portaria publicada em diário oficial do município.

O valor será regido conforme Tabela de Gratificação definida por Lei ou Decreto e poderá se composto pelo vencimento e a representação ou apenas pelo valor referente a representação.

Caso o nomeado seja empregado(a) público/ servidor(a) do quadro efetivo da URB Recife ou com vínculo em outros órgãos da administração pública, apenas terá direito a parte do valor referente a representação do cargo.

No caso que o ocupante nomeado não tenha vínculo público, terá direito ao valor total que compõe o símbolo.

GRUPO ESPECIAL DE TRABALHO

Código da Rubrica: **049**

DESCRIÇÃO

Gratificação atribuída ao grupo de pessoas formado para executar uma tarefa específica, normalmente envolvendo assuntos que exigem expertise especializada, urgência ou que não são contemplados por processos normais da Administração Direta e Indireta, considerados relevantes e necessários para administração municipal.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei 14.728 de 08 de março de 1985 Art. 146, Inciso VI - conceder-se-á gratificação pela participação, como integrante ou auxiliar, em comissão em grupo especial de trabalho, em grupo de pesquisas, de apoio ou de assessoramento técnico e em órgão de deliberação coletiva;

Decreto 33.807 de 17 de julho de 2020 , Art. 2º - fica delegada ao secretário de planejamento, gestão e transformação digital a competência para prática dos seguintes atos administrativos, previstos nos dispositivos especificados do anexo único da lei municipal nº 14.728, de 8 de março de 1985;

Decreto 34.371 de 19 de fevereiro de 2021- Art. 2º §2º inciso II - altera o Decreto nº 33.807 de 17 de julho de 2020;

Lei 19.060 de 10.05.2023 Art. 32, alteração do valor Gratificação prevista no inciso VI, art. 146, do anexo único da lei municipal nº 14.728, de 8 de março de 1985;.

Lei 19.060 DE 10 de maio de 2023, art. 32 inciso X, reajustada para R\$ 450,00(quatrocentos e cinquenta reais)

REGRA DE NEGÓCIO

Mediante necessidade de um estudo mais aprofundado e embasamento para implantação, revisão ou aplicação de normas legais para uma atividade ou ação, em qualquer área da Autarquia, pode ser criado o grupo de trabalho especial. Será encaminhado a solicitação de autorização, ao órgão administração

municipal, através de ofício do representante legal da URB Recife para criação do grupo de trabalho.

Deverá a administração municipal reconhecer a necessidade da ação, bem como a definição do quantitativo de participantes, tempo de duração do grupo especial como também, a aprovação do Conselho de Política de Pessoal para criação do grupo.

A validação do grupo especial de trabalho se dará mediante publicação de portaria no diário oficial do município;

O servidor celetista, extraquadro, cargo comissionado, função gratificada ou contrato por tempo determinado que esteja participando do grupo especial de trabalho, receberá durante o período estipulado para realização do trabalho a gratificação no valor fixado na legislação vigente a época.

COMPLEMENTAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO

Código da Rubrica: **054**

DESCRIÇÃO

Valor complementar pago ao servidor que ocupa cargo puramente em comissão, quando o valor fixado em lei da gratificação for inferior ao salário-mínimo.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Constituição Federal 1988, Art. 7º - são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

IV- Salário-mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

Decreto nº 11.864, de 27 de dezembro de 2023 art. 1º a partir de 1º de janeiro de 2024, o valor do salário-mínimo será de R\$ 1.412,00 (mil quatrocentos e doze reais).

REGRA DE NEGÓCIO

A rubrica é de caráter situacional, portanto deverá ser utilizada quando ocorre a necessidade de realizar o complemento na remuneração aos servidores sem vínculo empregatício, ocupantes de cargos comissionados, cuja gratificação seja inferior ao salário-mínimo.

O valor poderá variar de acordo com ajustes na gratificação ou a fixação de novo valor para o salário-mínimo.

ESTABILIDADE FINANCEIRA

Código da Rubrica: **055**

DESCRIÇÃO

A estabilidade financeira na remuneração do servidor público efetivo refere-se a funções de confiança que o servidor ocupou e diz respeito à segurança e previsibilidade que esses servidores têm em relação à sua remuneração, mesmo ocupando cargos que podem ser temporários e sujeitos a exoneração. O direito é adquirido quando o servidor ocupa a função durante lapso temporal especificados em lei ou normas vigentes à época que exerceu a função.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei Orgânica do Município do Recife artigo 79 parágrafo segundo item XXX, art.79, parágrafo 2º, inciso XXXIV, da Lei Orgânica do Município do Recife - LOM: os servidores com 5 anos ininterruptos ou 7 anos intercalados em cargo ou função gratificada terão a estabilidade financeira no valor correspondente a 100% do cargo ou função gratificados por maior tempo exercido ou a de maior valor, desde que correspondesse aos últimos 12 meses.

Resolução de Diretoria 006/90 DE 13/06/90 estende aos servidores da URB Recife os benefícios da Lei Orgânica do Município;

Emenda da Lei Orgânica 09/99 de 09/02/1999 revoga o artigo 79, revoga o art.79, parágrafo 2º, inciso XXXIV e dá outras providências:

Art.3º- os servidores com mais de 2 anos e menos de 3 anos ininterruptos em cargo ou função gratificada terão a estabilidade financeira no valor correspondente a 20% no cargo ou função gratificados por maior tempo exercido;

Art.4 os servidores com mais de 3 anos e menos de 5 anos ininterruptos em cargo ou função gratificada terão a estabilidade financeira no valor correspondente a 40% no cargo ou função gratificados por maior tempo exercido;

Lei 17.490/2008 de 29/08/2008 e Decreto 24.598 de 08.07.2009 altera a descrição de Gratificação Incorporada para Estabilidade Financeira, e permite a adequação da gratificação incorporada/estabilidade financeira por símbolos da nova estrutura organizacional do município;

Lei 17.788/2012 de 03/04/2012 mudança da estrutura e RD 009/20122012 alterando a simbologia dos cargos estrutura organizacional e ocupacional do

Município e RD 009/2012 DE 01/06/2012 e congelou a aplicação dos reajustes salariais à verba da estabilidade financeira adquiridas pela Lei Orgânica do Município; suspensão da incidência do índice de reajuste salarial sobre a simbologia da estabilidade;

Lei 19.060 de 10/05/2023 – Art. 36, § 1º, exclusivamente os reajustes de que trata o caput deste artigo são extensíveis às estabilidades financeiras adquiridas pelos empregados públicos das respectivas Autarquias. Reestabelece a aplicação dos reajustes salariais a estabilidade financeira

REGRA DE NEGÓCIO

1- Período de 13/06/90 a 09/02/99: servidores detentores de tempo de serviço em função gratificada no município por 5 anos ininterruptos ou 7 anos intercalados em cargo ou função gratificada recebem estabilidade financeira no valor correspondente a 100% do cargo ou função gratificados por maior tempo exercido ou a de maior valor, desde que correspondesse aos últimos 12 meses cargo ou função gratificados por maior tempo exercido ou a de maior valor, desde que correspondesse aos últimos 12 meses

2- Período de 09/02/99 a 07/08/08 Regra de acordo com a Emenda da Lei Orgânica 09/99

2.1 -Servidores municipais, que na data de vigência da dessa emenda que preencham os requisitos previstos no dispositivo ora revogado, é assegurado o direito adquirido de requerer a estabilidade financeira que lhes couber, nos termos da legislação anterior;

2.2- Servidores municipais que na data de vigência desta emenda, estão há mais de 02 (dois) e menos de 03 (três) anos ininterruptos no exercício em cargo comissionado ou função gratificada terão direito, se completarem os prazos previstos no inciso ora revogado, a uma estabilidade financeira de valor correspondente a 20% (vinte por cento) do valor do cargo comissionado ou função gratificada por maior tempo exercido.

2.3 - Servidores municipais que, na data de vigência desta emenda, contém de 03 (três) e menos de 05 (cinco) anos ininterruptos de exercício em cargo comissionado ou função gratificada terão direito, se completarem os prazos previstos no inciso ora revogado, a uma estabilidade financeira de valor correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor do cargo comissionado ou função gratificada por maior tempo exercido.

3 Servidores cujos valores estabilizados por força do extinto Instituto da Estabilidade Financeira ficam equiparados aos valores dos cargos e funções

atualmente vigentes e correspondente àqueles dos quais se originaram e, doravante, tais valores ficam submetidos ao mesmo regime de reajuste dos cargos comissionados e funções gratificadas, fazendo jus aos mesmos índices eventualmente concedidos.

4. Em 2012 a 2022 mudança na estrutura administrativa do município, modificação na nomenclatura dos símbolos, atribuições e valores dos referidos cargos comissionados e funções gratificadas não implicará correspondente modificação dos valores estabilizados;

Ocorrerá atualização da estabilidade financeira quando autorizado por lei ou por determinação judicial.

ESTABILIDADE FINANCEIRA – SÚMULA 372

Código da Rubrica: **059**

DESCRIÇÃO

Trata-se da estabilidade financeira definida pela Súmula nº 372 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) para trabalhadores que ocupam cargos de confiança ou recebem gratificação por função em empresas privadas e órgãos públicos sob regime celetista (CLT). Essa súmula estabelece que, ao ser destituído de um cargo de confiança, o trabalhador tem direito a manter a gratificação recebida por determinado período, desde que tenha exercido a função por um tempo mínimo.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Tribunal Superior do Trabalho - TST Súmula nº 372 garante ao trabalhador que exerce função de confiança há 10 anos ou mais, o direito a continuar recebendo a gratificação de função, mesmo que seja revertido ao cargo de origem sem justo motivo;

Acordo Coletivo/2013 - Cláusula Vigésima Quarta, incorporara a gratificação de função auferida por um período igual ou superior a 10 (dez) anos ininterruptamente;

Lei nº 13.467/2017 da Reforma trabalhista, o Art. 468 da CLT no Parágrafo 2º, deixou claro que a gratificação de função não se incorpora à remuneração do trabalhador, independentemente do tempo de exercício da função de confiança e da reversão ser motivada ou não.

A Súmula nº 372 do TST, nos tribunais trabalhistas continua vigente se o empregado tiver exercido a função de confiança por 10 anos ou mais, de forma ininterrupta, até 2017 (quando a Reforma Trabalhista começou a valer), existe o direito à incorporação da gratificação se o trabalhador não cometeu falta grave.

REGRA DE NEGÓCIO

Para ter direito a gratificação o servidor efetivo terá que ter exercido a função de confiança por dez anos ou mais de acordo com a Súmula 372 do TST, ou conforme entendimento de tribunais trabalhistas, será incorporada a gratificação

de função auferida por um período igual ou superior a 10 (dez) anos ininterruptamente.

Será concedida aos servidores efetivos que tiverem o direito adquirido até 2017 (quando a Reforma Trabalhista começou a valer).

Para essa estabilidade financeira é aplicado o reajuste salarial concedido pela PCR.

ESTABILIDADE REPRESENTATIVIDADE ASSESSORIA JURÍDICA

Código da Rubrica: **065**

DESCRIÇÃO

A Estabilidade Representatividade Assessoria Jurídica foi criada para beneficiar servidores que, por quase uma década, receberam de forma ininterrupta uma gratificação a título de representação

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A fundamentação legal para a concessão da estabilidade financeira de representação é embasada na Lei Orgânica do Município, Artigo 78, § 2º, que garante direitos aos servidores públicos. A Emenda 09/99, de 09/02/1999, e o RD 006/90, de 04/06/1990, regulamentam a estruturação das gratificações. O Ofício 129/90 DAF, também de 04/06/1990, estabelece critérios para a concessão dessas verbas. Além disso, a Lei 16.470, de janeiro de 1999, reforça a proteção aos servidores que recebiam a gratificação de forma ininterrupta, assegurando a continuidade do benefício financeiro.

REGRA DE NEGÓCIO

Essa gratificação foi extinta em janeiro de 1999, em virtude da Lei 16.470. Contudo, por meio do Ofício nº 36/2001, um processo administrativo foi instaurado, resultando em um acordo que garantiu aos servidores a continuidade do recebimento da estabilidade financeira correspondente ao valor da gratificação de assessor jurídico. Essa verba assegura que os servidores mantenham sua remuneração sem a incorporação ao salário base.

ENCARGO GABINETE MOTORISTA

Código da Rubrica: **080**

DESCRIÇÃO

É um adicional remuneratório concedido a motoristas que prestam serviços a altos executivos, como secretários, diretores e outros servidores em posições de liderança. Essa gratificação visa reconhecer a responsabilidade e a complexidade do trabalho, uma vez que esses motoristas frequentemente lidam com questões de segurança, confidencialidade e a necessidade de uma condução impecável.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Resolução de Diretoria nº 005/2011 de 08.08.2011, Item 1 e 2, institui e Gratificação de Encargos de Gabinete e item 2, determina o valor em R\$470,00 (Quatrocentos e setenta reais) baseado no Art. 1º da Lei 17.385/2007;

Resolução de Diretoria 007/2012 de 21.05.2012 item 5, determina o valor da gratificação de Encargos de Gabinete em R\$574,73 (Quinhentos e setenta e quatro reais e setenta e três centavos).

REGRA DE NEGÓCIO

O benefício da Gratificação, somente será concedido a até 02 (dois) motoristas da Presidência e 01 (um) motorista por Diretoria da URB Recife.

Poderá ser atribuída aos servidores que ocupam o cargo de motorista lotados no Gabinete da Presidência e das Diretorias, formalmente designados, responsáveis pela condução dos veículos que prestam serviços ao Presidente e aos Diretores da URB RECIFE.

Será de 08(oito) horas diárias e 40(quarenta) horas semanais a carga horária dos motoristas da URB quando for atribuída a gratificação.

Na ocorrência de afastamento por motivo de férias, licença prêmio ou licença médica, a Gratificação de Encargo de Gabinete será paga ao motorista titular e ao seu eventual substituto, também formalmente designado, durante o período da substituição.

GRATIFICAÇÃO DE ATENDIMENTO AO PÚBLICO

Código da Rubrica: **91**

DESCRIÇÃO

Gratificação para servidores e empregados públicos que desempenham atividades exclusivas de atendimento ao público, no Serviço de Recebimento e Expedição, bem como os servidores que prestam serviços à relativo de Controle financeiro e funcional.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Baseado no Art. 4º da Lei nº 15.559/91, os desempenham atividades exclusivas de atendimento ao público, no Serviço de Recebimento e Expedição, bem como os servidores que prestam serviços à Divisão de Controle Financeiro - DCFI e à Divisão de Controle Funcional - DCFU e cujas atividades estão voltadas exclusivamente para a elaboração de folha de pagamento e o registro das fichas funcionais;

Lei nº 18.592/2019, Art. 71 – a Gratificação de Atendimento ao Público, no âmbito das autarquias, passa a ter o mesmo valor praticado na Administração Direta e alínea “d” limita o quantitativo na URB;

Art. 32, Lei nº 19.060, de 10 de maio 2023, item I, altera o valor das vantagens - Gratificações de Atendimento ao Público e de Atendimento ao Contribuinte: R\$ 425,00 (quatrocentos e vinte e cinco reais).

REGRA DE NEGÓCIO

Poderá ser atribuída aos servidores celetistas, comissionados e estatutários lotados nas diretorias da URB que desempenham atividades exclusivas de atendimento ao público, controle financeiro e funcional;

À concessão ou a exclusão dar-se-á por meio de publicação de portaria do Presidente da Autarquia, a qualquer tempo.

Limitada ao seguinte quantitativo: 10 (dez), conforme lei vigente.

DIFERENÇA DA ESTABILIDADE FINANCEIRA

Código da Rubrica: **098**

DESCRIÇÃO

É o pagamento de diferenças da gratificação ao servidor que adquiriu estabilidade pela Lei Orgânica do Município tem direito ao reajuste salarial sobre o valor da sua estabilidade e houver necessidade aplicar retroatividade de reajuste ou qualquer pagamento diferencial dentro do ano vigente.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei Orgânica do Município Art.79, parágrafo 2º, inciso XXXIV que garantia em 1990, a estabilidade financeira para servidores que exercem função gratificada no âmbito municipal por 5 anos consecutivos ou 7 anos intercalados, podendo ter estabilidade no valor da última gratificação, desde que fosse a última por um período de 12 meses, ou a maior por tempo no exercício da função;

Em 1999, a emenda 009/99 Lei Orgânica do município do Recife – LOM, publicada em 09/02/1999, revoga o art.79, parágrafo 2º, inciso XXXIV, e dá outras providências até aquela data: servidores com mais de 2 anos e menos de 3 anos ininterruptos em cargo ou função gratificada terão a estabilidade financeira no valor correspondente a 20% no cargo ou função gratificados por maior tempo exercido; no Art.4- os servidores com mais de 3 anos e menos de 5 anos ininterruptos em cargo ou função gratificada terão a estabilidade financeira no valor correspondente a 40% no cargo ou função gratificados por maior tempo exercido;

LEI 19.060/2023 ART 36 §1ºexclusivamente os reajustes de que trata o caput deste artigo são extensivos às estabilidades financeiras adquiridas pelos empregados públicos das respectivas autarquias.

REGRA DE NEGÓCIO

O servidor celetista, que adquiriu estabilidade financeira em conformidade com a Lei Orgânica do Município terá sua estabilidade financeira reajustada nos mesmos moldes e percentual do reajuste salarial.

Quando o reajuste salarial retroagir a uma data, o servidor receberá a diferença dos valores na sua estabilidade;

A aplicação do percentual de reajuste incidirá sobre o valor do símbolo em que recebeu a estabilidade.

MEMBRO DO CONSELHO

Código da Rubrica: **101**

DESCRIÇÃO

A gratificação de conselho administrativo e fiscal é um benefício financeiro pago a servidores das autarquias municipais. São essenciais para a governança, supervisão e transparência da gestão de uma organização.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O art. 11, parágrafo 2º e 3º da Lei 18.340/2017, estabelece a remuneração dos Conselhos de Administração e Fiscal. Segundo essa lei, os membros dos conselhos são designados pelo chefe do Poder Executivo e recebem remuneração mensal por suas atividades.

Parágrafo 1º A composição, as competências e as demais peculiaridades de funcionamento e atuação dos Conselhos de que trata o caput deste artigo constarão dos Regimentos Internos das autarquias municipais, que serão aprovados pelo Poder Executivo, mediante decreto, consoante disposto no art. 13 da Lei Municipal nº 18.291, de 30 de dezembro de 2016.

O art. 32, inciso XII, XII Lei 19.060/2023, Altera a Remuneração prevista no § 2º, art. 11, da Lei Municipal nº 18.340, de 7 de julho de 2017 para R\$ 2.650,84 (dois mil, seiscientos e cinquenta reais e oitenta e quatro centavos)

REGRA DE NEGÓCIO

Os Conselhos de Administração e Fiscal serão compostos por 5 (cinco) e 3 (três) membros titulares, e igual número de suplentes, respectivamente, designados por ato do Chefe do Poder Executivo e demissíveis *ad nutum*.

Os membros titulares que estão em exercício recebem uma remuneração mensal pelo desempenho de suas funções. Já os membros suplentes não são remunerados, exceto quando substituem os titulares, situação em que recebem a retribuição pecuniária, enquanto os titulares estão suspensos de sua remuneração durante a substituição.

GRATIFICAÇÃO DE MEMBROS DE EQUIPE APOIO ou **COMISSÃO DE CONTRATAÇÃO**

Código da Rubrica: 126

DESCRIÇÃO

Incentivo financeiro ou compensação adicional concedida a esses membros pelo trabalho que envolvam atividades de apoio administrativo aos processos de contratação e são destinadas a reconhecer o esforço adicional, responsabilidade ou habilidades especiais exigidas para desempenhar essas funções.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei Federal Nº 14.133, de 1º de abril de 2021 – Lei de Licitações e Contratos Administrativos;

Lei Nº 19.144 de 06.12.2023 Define no âmbito do Município DO Recife, regras sobre a atuação de agentes de contratação, equipes de apoio e comissões de contratação;

Lei 19.144 Arti.4º, Inciso II- para os membros de equipe de apoio e comissão de contratação, Valor da gratificação atual R\$ 3.357,37 (Três mil trezentos e cinquenta e sete reais e trinta e sete centavos)

REGRA DE NEGÓCIO

A Equipe de Apoio será composta por servidores da Administração Pública responsáveis por auxiliar o agente de contratação ou a comissão de contratação, no desempenho de suas atribuições;

A Equipe de Apoio será formada por, no máximo, 04 (quatro) membros e ficará vinculada a um Agente de Contratação;

A Comissão de Contratação será um conjunto de, no mínimo, 03 (três) e, no máximo, 05 (cinco) servidores da Administração Pública, responsável por receber, examinar e julgar documentos relativos às licitações que envolvam bens ou serviços especiais e seus procedimentos auxiliares.

A designação e atribuição da gratificação será realizada através de portaria publicada em diário oficial;

O servidor nomeado da administração pública, será considerado membro, responsável por auxiliar o agente de contratação ou a comissão de contratação, no desempenho de suas atribuições e receberá a gratificação;

O servidor, membro de uma equipe de apoio, poderá atuar, caso seja necessário, em outra equipe de apoio, mas receberá apenas uma vez o valor determinado por lei ou decreto.

HORA EXTRA INCORPORADA

Código da Rubrica: 128

DESCRIÇÃO

Vantagem cujo direito foi garantido por lei municipal ao grupo de servidores que recebiam 60 horas extras por mais de dois anos ininterruptos.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

LEI 11777/75 de 13/09/1975 Art.7º, parágrafo 2º Não acarretará perda da gratificação pela prestação de serviço extraordinário, caso o servidor a venha percebendo há mais de 2 (dois) anos;

A Súmula 76 do TST: "O valor das horas suplementares prestadas habitualmente por mais de 2 anos, ou durante todo o contrato de trabalho, se suprimidas, integra-se no salário para todos os efeitos legais."

Revisada pela Súmula 291 do TST, alterada pela Resolução Administrativa nº 174/2011 de 27.05.2011, assim estabelece: as horas extras habituais não se incorporam ao salário, sendo devida, apenas, a indenização prevista no enunciado n. 291 do tribunal superior do trabalho.

REGRA DE NEGÓCIO

Se mantém aplicável apenas aos 02(dois) empregados celetistas, que tiveram o direito adquirido à época com base na legislação vigente, sendo paga até o seu desligamento do vínculo empregatício com a Autarquia;

Não aplicável a vantagem a outros servidores do atual quadro efetivo e a novos servidores que venham a ingressar na Autarquia por não existe mais a incorporação de horas-extras, pela supressão, tendo em vista que a partir de 26.05.2011 a Súmula 76 foi revisada pela Súmula 291 do TST, alterada pela Resolução Administrativa nº 174/2011, ao invés do empregado ter as horas extras integradas ao salário, conforme dispunha a Súmula 76, atualmente receberá uma indenização pela supressão das horas suplementares.

QUINQUÊNIO

Código da Rubrica: 131

DESCRIÇÃO

É um adicional de 5% da remuneração a cada cinco anos de serviço dos celetistas.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 68 da lei nº 15.127/88 prevê cada cinco (05) anos de efetivo exercício, o titular de cargo público de provimento efetivo fará jus a um acréscimo pecuniário denominado Adicional por Tempo de Serviço, calculado sobre o vencimento acrescido dos adicionais próprios, de fundamentos diversos, ou gratificações, nos seguintes percentuais:

- I – cinco anos – 5%;
- II – dez anos – 10%;
- III – quinze anos – 15%;
- IV – vinte anos – 20%;
- V – vinte e cinco anos – 25%;
- VI – trinta anos – 30 %;
- VII – trinta e cinco anos – 35%.

Parágrafo Único. Para os fins deste artigo considera-se de efetivo exercício os casos previstos no art. 76 e incisos III e V do art. 77 do Estatuto dos Funcionários Públicos Municipais do Recife, aprovado pela Lei Nº 14.728, de 08.03.85. (Revogado pela Lei nº 16.052/1995) (Revogado pela Emenda à Lei Orgânica nº 15/2004)

Art. 79 da Lei Orgânica do Recife. O item XVIII deste artigo, que prevê o quinquênio, foi revogado pela Emenda à Lei Orgânica nº 15/2004, garantindo ao servidor, ao completar um novo quinquênio, o valor correspondente a 1/60 do quinquênio por mês trabalhado entre o início do período aquisitivo e a promulgação da emenda.

REGRA DO NEGÓCIO

A regra estabelece que, para efeitos de efetivo exercício, a cada cinco (05) anos de efetivo exercício, o titular de cargo público de provimento efetivo fará jus a um

acrécimo pecuniário denominado Adicional por Tempo de Serviço. A revogação da norma sobre quinquênio pela Emenda à Lei Orgânica nº 15/2004 indica que, a partir dessa emenda, o servidor que completar um novo quinquênio tem direito a uma compensação proporcional, calculada em 1/60 do valor do quinquênio por cada mês trabalhado durante o período de contagem até a promulgação da emenda.

INSALUBRIDADE

Código da Rubrica: 133

DESCRIÇÃO

A insalubridade refere-se a condições de trabalho que podem prejudicar a saúde dos trabalhadores. Essa classificação é comum em ambientes onde há exposição a agentes nocivos, como produtos químicos, ruídos excessivos, temperaturas extremas, radiações, entre outros.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A fundamentação legal para a rubrica de Insalubridade é embasada pela CLT seção XIII das Atividades Insalubres ou Perigosas, em seus artigos 189 a 197.

Art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classificarem nos graus máximo, médio e mínimo.

O Decreto 11.864/2023 complementa essa legislação, estabelecendo normas para a fiscalização e a proteção do trabalhador, assegurando a adequação das condições laborais e a proteção da saúde. Assim, garante-se o direito ao adicional de insalubridade, que varia conforme o grau de exposição e os limites de tolerância estabelecidos.

REGRA DE NEGÓCIO

Consideram-se insalubres atividades que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, além dos limites de tolerância estabelecidos. O Ministério do Trabalho é responsável por aprovar as atividades insalubres e definir normas sobre a caracterização da insalubridade, os limites de tolerância e os meios de proteção.

O adicional é suspenso se os riscos forem eliminados, e a classificação da insalubridade é feita por peritos registrados no Ministério do Trabalho.

DIFERENÇAS / INCENTIVO / QUINQUENIO / HORA EXTRA / GRATIFICAÇÕES

Código da Rubrica: 135

DESCRIÇÃO

Pagamento de valores que estão pendentes ou não foram corretamente creditados ao servidor, abrangendo diferenças salariais, de incentivos, quinquênio, horas extras e gratificações.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A fundamentação legal para a diferença salarial incentivo/quinquênio/hora extra/gratificações envolve várias normas e princípios. Aqui estão os principais pontos a considerar: constituição federal, consolidação das leis do trabalho (CLT), negociação coletiva e lei sobre a remuneração dos servidores e empregados públicos da Administração Direta e Indireta do Município e dá outras providências.

Lei 18.340/2017 e a Lei 19.060/2023 regulamentam as condições de pagamento de incentivos, quinquênio, horas extras e gratificações, exceto as de função. As diferenças a receber referem-se a ajustes necessários para assegurar a remuneração correta do servidor, garantindo a aplicação das normas trabalhistas.

REGRA DE NEGÓCIO

O pagamento ocorre quando há ajuste na folha de pagamento ou revisões salariais que resultam em quantias a serem pagas retroativamente. As diferenças podem surgir por erros administrativos, revisão de legislação ou regularização de situações anteriores. A rubrica garante que o servidor receba todos os valores devidos.

GRATIFICAÇÃO AGENTE DE CONTRATAÇÃO

Código da Rubrica: 137

DESCRIÇÃO

Esta gratificação refere-se ao servidor, preferencialmente efetivo, ou empregado público dos quadros permanentes da administração pública, designado a conduzir o processo licitatório.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei nº 19.144, de 06.12.2023 define, no âmbito do Município do Recife, regras sobre a atuação de agentes de contratação, equipes de apoio e comissões de contratação, na forma da Lei Federal nº 14.133, de 1º de abril de 2021 - Lei de Licitações e Contratos Administrativos.

A Portaria 0118, de 16.02.2024, atribui aos ocupantes designados para essa função as gratificações previstas no artigo 4º, inciso I, da mesma lei 19.144, reconhecendo a importância do papel do Agente de Contratação no processo licitatório e na gestão de contratos.

REGRA DE NEGÓCIO

Esse profissional é responsável por tomar decisões, acompanhar o trâmite da licitação, dar impulso ao procedimento e executar atividades necessárias para o bom andamento do certame até sua homologação. Em situações que envolvam bens ou serviços especiais, o agente pode ser substituído por uma Comissão de Contratação, a qual deve ser presidida, preferencialmente, por um servidor efetivo ou empregado público.

VALOR ATUAL

R\$ 5.596,32

PRODUTIVIDADE FISCAL INCORPORADO

Código da Rubrica: **140**

DESCRIÇÃO

Vantagem pessoal situacional decorrente especificamente de processo judicial para cumprimento da CLT. O servidor que recebia a Produtividade Fiscal, deixou de receber por conta da implantação do incentivo a profissão, por mandado judicial, teve essa verba incorporada ao seu vencimento.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

CLT Art. 457- Parágrafo 1º integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Processos Judiciais para reimplantar o incentivo à produtividade fiscal referente ao último valor pago no mês de maio de 1996

Processo MTE0065300-45.1998.5.06.0014 MDL 000343/10 - beneficiou 10 servidores

Processo MTE 11001.0065598 MDL001554 - beneficiou 17 servidores

Processo MTE 00277-2004-006-00-0 – beneficiou 9 servidores

Processo MTE 00326.2004.011.06.00.00 - beneficiou 13 servidores

Processo MTE 003225-2004-013-06-00-0 – beneficiou 15 servidores

REGRA DO NEGÓCIO

Implantação realizada por determinação decorrente de processos trabalhistas de incorporação da produtividade fiscal no valor referente ao último valor pago no mês de maio de 1996 ao reclamantes listados nos processos;

Como se trata de uma verba incorporada e não estabilizada, seu valor é determinado por sentença judicial, não acompanha os reajustes da PCR;

Essa incorporação para outros servidores só ocorrerá mediante processo judicial.

PERICULOSIDADE

Código da Rubrica: **142**

DESCRIÇÃO

O adicional de periculosidade é um valor pago aos servidores que trabalham em condições perigosas, conforme definido pela legislação trabalhista e as normas do município quando colocado à disposição da Câmara Municipal do Recife – CMR.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Consolidação das Leis Trabalhistas CLT – Art. 193 são consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo ministério do trabalho e emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador

Lei 16736 de 28 de dezembro de 2001, Art. 1º - Os servidores e empregados públicos da administração direta, indireta e fundacional do município do Recife, postos à disposição do Poder Legislativo municipal, mediante ato ou convênio, perceberão as gratificações relativas ao exercício da profissão, atividade, incentivo e insalubridade, mediante atestado do órgão cessionário certificando o exercício das funções próprias dos cargos.

REGRA DE NEGÓCIO

O servidor que está à disposição da Câmara Municipal do Recife – CMR, deverá receber o adicional de periculosidade por determinação sempre que houver determinação municipal;

O adicional será de 30% sobre o salário; sem acréscimos de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da Autarquia;

O adicional de periculosidade será reajustado todas as vezes que houver reajuste salarial;

O servidor perderá o direito assim que houver eliminação do risco a saúde ou a integridade física ou de caráter funcional;

HORA EXTRA INDENIZADA

Código da Rubrica: 150

DESCRIÇÃO

Vantagem em caráter situacional destinada ao pagamento pela supressão de horas excedentes ao servidor que realizou horas extras durante pelo menos 1 ano conforme determinação legal.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Súmula TST 291, substituindo o de número 76 aprovado pela Resolução Administrativa 01 de 15/03/89 Diário da Justiça da União de 18/04/89, as horas extras habituais não se incorporam ao salário, sendo devida, apenas, a indenização prevista no enunciado.

REGRA DE NEGÓCIO

O cálculo é feito em cima dos vencimentos do servidor;

O servidor que realizar hora extra durante pelo menos 1 ano e ocorrer supressão delas, paga-se o valor de 01 mês de hora extra para cada ano ou fração superior a 06 meses da prestação da hora extra;

O cálculo observará a média das horas suplementares nos últimos 12 (doze) meses anteriores à mudança, multiplicada pelo valor da hora extra no dia da supressão;

Os servidores à disposição da URB Recife, que tiverem autorização da chefia e do Conselho de Políticas Sociais para fazer hora extra também têm direito ao pagamento de indenização na supressão, porém o valor da hora extra é calculado em cima dos vencimentos do seu órgão de origem.

HORA EXTRA 50% ANTERIOR

Código da Rubrica: 155

DESCRIÇÃO

Pagamento das horas extras trabalhadas por empregados públicos ou servidores da URB Recife, cuja as informações sobre a realização não foram enviadas em tempo hábil para o lançamento na folha de pagamento do mês vigente.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Hora Extra 50% Anterior está fundamentada na Constituição Federal (Art. 7º, incisos XIII e XVI), que garante o direito ao pagamento de horas extras e a jornada de trabalho não superior a 44 horas semanais.

A CLT (Art. 59) prevê que as horas extraordinárias sejam pagas com um adicional mínimo de 50%. O Enunciado 264 do TST ressalta a necessidade de autorização prévia para o trabalho extra.

A Lei 17.239/2006 (Art. 45) e a Lei 17.855/2013 (Art. 5º) asseguram os direitos dos servidores no tocante às horas extras.

REGRA DE NEGÓCIO

Será atribuído o pagamento ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extra quadro que realizou horas extras e não encaminhou em tempo hábil para lançamento na folha de pagamento do mês vigente.

Tem como condicionante para a realização e pagamento que a hora extra tenha sido autorizada previamente pelo Conselho de Políticas de Pessoal CPP.

Caso o servidor seja extra quadro o valor da hora extra é calculado em cima dos vencimentos do seu órgão de origem.

§1º, da Lei 8.112/90, o qual especifica que o servidor titular de cargo em comissão não tem direito a recebimento de horas extras.

HORA EXTRA 50% ATUAL

Código da Rubrica: **156**

DESCRIÇÃO

A hora extra 50% refere-se ao pagamento das horas trabalhadas além da jornada regular, que é acrescido de 50% em relação ao valor da hora normal. Este adicional é aplicável em situações gerais, como em dias úteis, quando o empregado realiza horas extras.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Constituição Federal Artigo 7 Incisos XIII E XVI XIII - duração do trabalho normalmente não superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% por cento à do normal;

Acordo Coletivo 2016, Clausula Oito A URB Recife pagar a hora extra a seus empregados de acordo com a legislação vigente;

As disposições contidas nesta Cláusula não abrangem os empregados enquadrados na Súmula 444 do T51, ou seja, que prestem seus serviços em regime de escala 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

Decreto Nº 37.024/2023, Art. 11, para realização de hora extra, o órgão ou entidade da administração direta e indireta deverá solicitar previamente autorização ao Conselho de Política de Pessoal - CPP.

REGRA DE NEGÓCIO

Será atribuído o pagamento da remuneração ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extra quadro que faz até duas horas diárias 50% sobre a hora normal no mês vigente.

Tem como condicionante para a realização e pagamento que a hora extra tenha sido autorizada previamente pelo Conselho de Políticas de Pessoal CPP.

Caso o servidor seja extra quadro o valor da hora extra é calculado em cima dos vencimentos do seu órgão de origem.

O servidor titular de cargo em comissão não tem direito a recebimento de horas extras, conforme legislação vigente.

HORA EXTRA 100% MÊS ANTERIOR

Código da Rubrica: **157**

DESCRIÇÃO

A hora extra 100% mês anterior é o pagamento de horas extras que não foram registradas a tempo para lançamento na folha de pagamento do mês vigente, abrangendo serviços prestados no mês anterior.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Consolidação das Leis Trabalhistas CLT Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Súmula 461 STF é duplo, e não triplo, o pagamento do salário nos dias destinados a descanso.

Tribunal Superior do Trabalho - TST Súmula 146 – O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Acordos Coletivos de Trabalho ACT: 2001/2016 Cláusula 9.1. Na hipótese de jornada de trabalho em domingos e feriados, com eventual prestação de horas extras, estas últimas serão remuneradas com os adicionais e limites previstos em Lei.

As disposições contidas nesta Cláusula não abrangem os empregados enquadrados na Súmula

444 do T51, ou seja, que prestem seus serviços em regime de escala 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

REGRA DE NEGÓCIO

Será atribuído o pagamento da remuneração ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extraquadro quando da realização de horas extras durante domingos e feriados, dias destinados a descanso.

Tem como condicionante para a realização e pagamento que a hora extra tenha sido autorizada previamente pelo Conselho de Políticas de Pessoal CPP.

Caso o servidor seja extraquadro o valor da hora extra é calculado em cima dos vencimentos do seu órgão de origem.

HORA EXTRA 100% ATUAL

Código da Rubrica: **158**

DESCRIÇÃO

A hora extra 100% é o pagamento das horas extras que são realizadas em situações específicas, como em feriados ou em dias de descanso semanal, onde a legislação exige um adicional de 100% sobre o valor da hora normal.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Consolidação das Leis Trabalhistas CLT Art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Súmula 461 STF é duplo, e não triplo, o pagamento do salário nos dias destinados a descanso.

Tribunal Superior do Trabalho - TST Súmula 146 – O trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal.

Acordos Coletivos de Trabalho ACT: 2001/2016 Cláusula 9.1. Na hipótese de jornada de trabalho em domingos e feriados, com eventual prestação de horas extras, estas últimas serão remuneradas com os adicionais e limites previstos em Lei.

As disposições contidas nesta Cláusula não abrangem os empregados enquadrados na Súmula

444 do T51, ou seja, que prestem seus serviços em regime de escala 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso.

REGRA DE NEGÓCIO

Será atribuído o pagamento da remuneração ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extraquadro quando da realização de horas extras durante domingos e feriados, dias destinados a descanso.

Tem como condicionante para a realização e pagamento que a hora extra tenha sido autorizada previamente pelo Conselho de Políticas de Pessoal CPP.

Caso o servidor seja extraquadro o valor da hora extra é calculado em cima dos vencimentos do seu órgão de origem.

O servidor titular de cargo em comissão não tem direito a recebimento de horas extras.

REPOUSO REMUNERADO RD003/99

Código da Rubrica: 159

DESCRIÇÃO

O Repouso Remunerado RD é o pagamento através de negociação administrativa entre os grupos de vigilância e gestores da URB Recife, regulamentada por Resoluções de Diretoria, aplicada conforme a orientação da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A RD 04/91 DE 17/04/91– Resolve equiparar a carga horária de trabalho dos vigilantes da URB RECIFE com a da Empresa de Obras Públicas Cidade do Recife, ficando a mesma reduzida de 180 (cento e oitenta) para 120 (cento e vinte) horas mensais, com manutenção da escala 12x36 e pagamento das 60 (sessenta) horas excedentes como extras;

RD 003/99 DE 01/02/99 1 - Manter integralmente o benefício concedido aos vigilantes da URB RECIFE, fixados na Resolução de Diretoria nº 004/91 de 17/04/91. 2.a- O valor das 60 (sessenta) horas excedentes, cujo pagamento será mantido na remuneração mensal dos empregados beneficiários, será calculado tomando por base 48 (quarenta e oito) horas a 100% e 12 (doze) horas a 50%, sendo utilizados os mesmos critérios usados para cálculo de hora extra;

2.c - O empregado somente terá direito ao valor das horas excedentes, enquanto estiver lotado e prestando serviço na Divisão de Segurança Patrimonial - DSP;

Obs: RD 007/2002 Estende o pagamento de 60 (sessenta) horas excedentes previstas no item 01 da Resolução de Diretoria nº 004/91 de 17/04/91 e na letra "a" do item 2 da Resolução de Diretoria nº 003/99 de 01/02/99, aos titulares das funções gratificadas de Chefe da Divisão de Segurança Patrimonial e Chefes de Equipe de Vigilância da URB RECIFE.

REGRA DE NEGÓCIO

Segundo a RD 004/91 e a RD 003/99, o repouso deve ser concedido de forma que não prejudique a continuidade do serviço e mantenha a regularidade nas atividades funcionais. O caráter funcional do repouso é reforçado pelo Enunciado 172 do TST.

Redução da carga horária de 180 para 120 horas mensais dos vigilantes, com manutenção da escala 12x36 e pagamento das 60 horas excedentes como extras.

Assim, garante que o empregado receba a compensação correspondente pelo seu direito ao descanso semanal, refletindo o reconhecimento de sua jornada de trabalho.

REPOUSO REMUNERADO SOBRE HORA EXTRA

Código da Rubrica: 160

DESCRIÇÃO

O repouso remunerado sobre hora extra refere-se ao processo de compensar o servidor por horas trabalhadas além da jornada regular, garantindo que ele receba uma remuneração adicional. Essa prática é comum em diversas legislações trabalhistas e tem como objetivo valorizar o esforço extra do colaborador.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Artigo 7º da CLT, inciso XVII da Constituição Federal: Garante o repouso semanal, que deve ser remunerado.

Art. 67 - Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

REGRA DO NEGÓCIO

Deverá receber o pagamento do repouso remunerado os servidores que realizarem horas extra, incluindo as horas adicionais.

O DSR deve ser calculado com base na remuneração do servidor, considerando as horas extras e outros adicionais, conforme entendimento dos tribunais.

HORA EXTRA 100% RESOLUÇÃO DE DIRETORIA **03/1999**

Código da Rubrica: **162**

DESCRIÇÃO

A hora extra 100% por resolução de diretoria em caráter funcional conseguida através de negociação administrativa entre os grupos de vigilância e Diretores da URB Recife, regulamentada por Resoluções de Diretoria, aplicada conforme a orientação da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A RD 04/91 DE 17/04/91– Resolve equiparar a carga horária de trabalho dos vigilantes da URB RECIFE com a da Empresa de Obras Públicas Cidade do Recife, ficando a mesma reduzida de 180 (cento e oitenta) para 120 (cento e vinte) horas mensais, com manutenção da escala 12x36 e pagamento das 60 (sessenta) horas excedentes como extras;

RD 003/99 DE 01/02/99 1 - Manter integralmente o benefício concedido aos vigilantes da URB RECIFE, fixados na Resolução de Diretoria nº 004/91 de 17/04/91. 2.a- O valor das 60 (sessenta) horas excedentes, cujo pagamento será mantido na remuneração mensal dos empregados beneficiários, será calculado tomando por base 48 (quarenta e oito) horas a 100% e 12 (doze) horas a 50%, sendo utilizados os mesmos critérios usados para cálculo de hora extra;

2.c - O empregado somente terá direito ao valor das horas excedentes, enquanto estiver lotado e prestando serviço na Divisão de Segurança Patrimonial - DSP;

Obs: RD 007/2002 Estende o pagamento de 60 (sessenta) horas excedentes previstas no item 01 da Resolução de Diretoria nº 004/91 de 17/04/91 e na letra "a" do item 2 da Resolução de Diretoria nº 003/99 de 01/02/99, aos titulares das funções gratificadas de Chefe da Divisão de Segurança Patrimonial e Chefes de Equipe de Vigilância da URB RECIFE.

REGRA DO NEGÓCIO

Negociação entre Diretores e servidores do grupo de vigilância, estabelecendo a redução da carga horária 180 horas para 120 horas, mantendo a escala de 12x36 e pagamento das 60 horas. O valor é calculado em cima de 60 hora extras das quais: 48 horas a 100% e 12 a 50%. Calculados em cima dos vencimentos.

HORAS EXTRAS 50%– RESOLUÇÃO DE DIRETORIA

Código da Rubrica: 163

DESCRIÇÃO

A hora extra 50% por resolução de diretoria em caráter funcional conseguida através de negociação administrativa entre os grupos de vigilância e Diretores da URB Recife, regulamentada por Resoluções de Diretoria, aplicada conforme a orientação da CLT.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A RD 04/91 DE 17/04/91– Resolve equiparar a carga horária de trabalho dos vigilantes da URB RECIFE com a da Empresa de Obras Públicas Cidade do Recife, ficando a mesma reduzida de 180 (cento e oitenta) para 120 (cento e vinte) horas mensais, com manutenção da escala 12x36 e pagamento das 60 (sessenta) horas excedentes como extras;

RD 003/99 DE 01/02/99 1 - Manter integralmente o benefício concedido aos vigilantes da URB RECIFE, fixados na Resolução de Diretoria nº 004/91 de 17/04/91. 2.a- O valor das 60 (sessenta) horas excedentes, cujo pagamento será mantido na remuneração mensal dos empregados beneficiários, será calculado tomando por base 48 (quarenta e oito) horas a 100% e 12 (doze) horas a 50%, sendo utilizados os mesmos critérios usados para cálculo de hora extra;

Obs: RD 007/2002 Estende o pagamento de 60 (sessenta) horas excedentes previstas no item 01 da Resolução de Diretoria nº 004/91 de 17/04/91 e na letra "a" do item 2 da Resolução de Diretoria nº 003/99 de 01/02/99, aos titulares das funções gratificadas de Chefe da Divisão de Segurança Patrimonial e Chefes de Equipe de Vigilância da URB RECIFE.

REGRA DO NEGÓCIO

Negociação entre Diretores e servidores do grupo de vigilância, estabelecendo a redução da carga horária 180 horas para 120 horas, mantendo a escala de 12x36 e pagamento das 60 horas. O valor é calculado em cima de 60 hora extras das quais: 48 horas a 100% e 12 a 50%. Calculados em cima dos vencimentos.

O empregado somente terá direito ao valor das horas excedentes, enquanto estiver lotado e prestando serviço na Divisão de Segurança Patrimonial - DSP;

HORA EXTRA EM VALOR

Código da Rubrica: 164

DESCRIÇÃO

O pagamento de horas extras deve ser feito com base na legislação trabalhista vigente. O pagamento dessas horas em valor acontece quando o servidor celetista ou extra quadro ao ser nomeado para uma função gratificada possui um saldo de horas extras.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

RD 006/2011 - 1. Revogar as Resoluções de Diretoria n°s 007/94, de 06/07/1994 e 012/97, de 24/09/1997, que instituem o pagamento de horas extras a titulares de cargos comissionados e, por extensão, aos servidores ocupantes de funções gratificadas.

REGRA DO NEGÓCIO

Garantir o pagamento do saldo de hora extra de um servidor celetista ou extra quadro sobre seus vencimentos, de modo que esse valor não incida sobre a gratificação da função que irá ocupar;

O servidor receberá o valor que for calculado em cima dos vencimentos exceto a gratificação.

ADICIONAL NOTURNO 20%

Código da Rubrica: 166

DESCRIÇÃO

O adicional noturno é uma compensação paga ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extra quadro que realizam suas atividades das 22h às 5h do dia seguinte considerado horário noturno, e no Brasil, a sua regulamentação é feita pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

CLT Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

CLT Art. 381 DA – O trabalho noturno das mulheres terá salário superior ao diurno.

§ 1º - Para os fins desse artigo, os salários serão acrescidos duma percentagem adicional de 20% (vinte por cento) no mínimo.

§ 2º - Cada hora do período noturno de trabalho das mulheres terá 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

REGRA DE NEGÓCIO

Aplica-se ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extra quadro, que exercer alguma atividade noturna, com hora trabalhada no equivalente a 52 minutos e 30 segundos. Considerando que noturno, para efeito legal, o trabalho tem que ser executado entre o horário de 22h às 5h da manhã do dia seguinte.

O servidor que cumprir integralmente a jornada no período noturno e prorrogar esta, receberá o adicional quanto às horas prorrogadas no período noturno;

Tem como condicionante para a realização e pagamento que a hora noturna tenha sido autorizada previamente pelo Conselho de Políticas de Pessoal CPP.

ADIANTAMENTO 1/3 FÉRIAS

Código da Rubrica: 183

DESCRIÇÃO

O adiantamento de 1/3 constitucional das férias refere-se ao pagamento antecipado de um terço da sua remuneração, pago no mês anterior ao início do gozo das férias.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Constituição Federal- Capítulo II – Dos Direitos Sociais – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social- Item XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Decreto 37.024 de 29 de setembro de 2023. Art. 67 Por ocasião das férias, o servidor terá direito ao adicional de férias.

§1º O adicional de férias de que trata o caput corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração do servidor no mês de férias.

§ 2º Em caso de parcelamento das férias, o adicional será calculado com base na remuneração do mês de fruição do primeiro período.

Consolidação das Leis Trabalhistas -CLT Decreto – Lei 1.535 de 15 de abril de 1977.

Capítulo IV - das Férias anuais -Art. 129- Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração;

REGRA DE NEGÓCIO

Aplica-se ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho, extra quadro e comissionados que tem direito a gozo de férias anuais remunerada, recebendo o adiantamento do terço constitucional;

O valor a ser pago depende da remuneração de cada servidor.

1/3 CONSTITUCIONAL DE FÉRIAS

Código da Rubrica: 184

DESCRIÇÃO

O terço de férias é um pagamento adicional equivalente a um terço (1/3) da sua remuneração de férias correspondente ao período de descanso.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Constituição Federal- Capítulo II – Dos Direitos Sociais – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social- Item XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

Decreto 37.024 de 29 de setembro de 2023. Art. 67 Por ocasião das férias, o servidor terá direito ao adicional de férias.

§1º O adicional de férias de que trata o caput corresponde a 1/3 (um terço) da remuneração do servidor no mês de férias.

§ 2º Em caso de parcelamento das férias, o adicional será calculado com base na remuneração do mês de fruição do primeiro período.

Consolidação das Leis Trabalhista -CLT Decreto – Lei 1.535 de 15 de abril de 1977.

Capítulo IV - das Férias anuais -Art. 129- Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração;

REGRA DE NEGÓCIO

Aplica-se ao pessoal dos vínculos celetistas, contratos temporários de trabalho e extraquadro que tem direito a gozo de férias anuais remunerada, recebendo o adicional de férias que corresponde a 1/3 da remuneração a mais do que o salário normal;

O valor a ser pago depende da remuneração de cada servidor.

ADIANTAMENTO DE ABONO PECUNIÁRIO

Código da Rubrica: **185**

DESCRIÇÃO

O adiantamento de abono pecuniário é uma possibilidade de um empregado solicitar a conversão de parte de suas férias em dinheiro. A legislação permite que ao invés de gozar todos os dias de férias, o empregado opte por receber o valor correspondente a um terço do período de férias a que tem direito.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art.143 da CLT. É facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. § 1º O abono de férias deverá ser requerido até 15 (quinze) dias antes do término do período aquisitivo.

A Norma interna de pessoal 003/97, de 30.07.1997, item 4.3.1, é permitido ao empregado converter 1/3 (um terço) do seu período de férias em Abono Pecuniário, observando-se o disposto no artigo nº 143 da CLT.

REGRA DE NEGÓCIO

Essa opção é exclusiva para celetistas. O pagamento do abono será feito na folha de pagamento do mês anterior ao início do gozo das férias, permitindo que o trabalhador tenha uma compensação financeira antes de usufruir do descanso.

FÉRIAS

Código da Rubrica: **187**

DESCRIÇÃO

Todo empregado tem direito a um período anual de férias, sem prejuízo da remuneração, conforme as seguintes condições: 30 dias corridos, se não tiver mais de 5 faltas não justificadas; 24 dias, se houver de 6 a 14 faltas; 18 dias, se houver de 15 a 23 faltas; 12 dias, se houver de 24 a 32 faltas. O direito às férias é perdido se o empregado acumular 33 dias ou mais de faltas não justificadas no período aquisitivo.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A concessão de férias é regulada pela CLT nos artigos 129, que assegura o direito a um período de férias anuais, e 130, que estabelece que as férias devem ser concedidas em um único período, salvo em casos de acordo entre empregado e empregador. O artigo 134, § 1º, prevê a possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais, a cinco dias. A reforma trabalhista, Lei 13.467/2017, também reforça essa flexibilização. O Decreto 37.024/2023, em seu Capítulo 4º, artigos 53, 54, 55 e 64, complementa as regras sobre o parcelamento das férias, destacando a necessidade de acordo entre as partes e a observância do interesse da administração.

REGRA DO NEGÓCIO

O servidor deve usufruir 30 dias de férias após 12 meses de efetivo exercício, com a proibição de tirar férias até dois dias antes de feriados. Desde a reforma trabalhista, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias. O valor das férias é proporcional à remuneração do servidor ou empregado.

ABONO PECUNIARIO DAS FERIAS

Código da Rubrica: 191

DESCRIÇÃO

O Abono Pecuniário de Férias permite que o empregado converta 1/3 (um terço) do seu período de férias em dinheiro, conforme disposto no artigo 143 da CLT

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A fundamentação legal para o Abono Pecuniário de Férias é embasada na NIP 003/97, de 30 de julho de 1997, que orienta sobre a conversão de férias em pecúnia, especificamente no item 4.3.1. Além disso, o artigo 143 da CLT estabelece que o empregado pode optar por converter 1/3 de suas férias em dinheiro. Essa legislação visa garantir ao trabalhador flexibilidade, permitindo que ele receba um valor financeiro em vez de usufruir integralmente do período de descanso, conforme sua necessidade.

REGRA DE NEGÓCIO

A conversão do Abono Pecuniário é exclusiva para funcionários celetistas, que têm o direito de optar por transformar parte de suas férias em compensação financeira. O abono pecuniário é lançado no mês em que as férias são usufruídas, e o valor correspondente ao adiantamento do abono pecuniário, se houver, é descontado na mesma folha de pagamento. Essa prática visa oferecer flexibilidade financeira ao trabalhador.

13º SALÁRIO

Código da Rubrica: **205**

DESCRIÇÃO

O 13º Salário refere-se à gratificação salarial devida a todos os empregados, conforme estipulado pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A fundamentação legal do 13º Salário está prevista na Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, que institui a gratificação salarial, estabelecendo que corresponde a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro por mês de serviço.

REGRA DE NEGÓCIO

Essa gratificação é calculada como 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, proporcional aos meses de serviço do ano. O pagamento deve ser realizado pelo empregador até 20 de dezembro, podendo ser compensado com qualquer adiantamento já concedido. Tradicionalmente, o 13º é pago em duas parcelas: a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro. É importante ressaltar que membros do conselho de administração e fiscal não têm direito ao 13º salário.

ADIANTAMENTO 13 SALÁRIO

Código da Rubrica: **206**

DESCRIÇÃO

Pagamento referente a 50% do valor total do 13º salário, conforme previsto na legislação vigente. Este valor será deduzido do pagamento integral do 13º salário a ser efetuado no mês de dezembro.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Embasada na Lei nº 4.090/1962, que institui a gratificação salarial, estabelecendo em seu Art. 1º, § 1º, a obrigação do empregador de efetuar o pagamento do valor total até 20 de dezembro.

Lei nº 4.749/1965 - Dispõe sobre o pagamento da gratificação prevista na Lei 4.090/1962.

REGRA DE NEGÓCIO

Os servidores e empregados públicos poderão solicitar o adiantamento da primeira parcela por ocasião das férias, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano;

É obrigatório a realização do adiantamento do 13º salário nas férias;

A gratificação pode ser paga em uma única parcela ou, ainda, em duas vezes, sendo a primeira até 30 de novembro e a segunda até 20 de dezembro

O benefício é devido a todos os trabalhadores com vínculo empregatício, exceto membros do conselho de administração e fiscal.

O valor pago como adiantamento será compensado no pagamento final;

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho antes do pagamento, o mesmo será compensado no valor da gratificação final devida e se não bastar, com outro crédito de natureza trabalhista que possua o respectivo empregado.

EMPRÉSTIMO FOLHA 13º SALÁRIO

Código da Rubrica: 209

DESCRIÇÃO

O Empréstimo Folha 13º Salário é uma rubrica com caráter situacional, que ocorre exclusivamente no mês de dezembro.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A concessão do Empréstimo Folha 13º Salário é respaldada pela necessidade de evitar que ocorra líquido negativo na folha de pagamento dos funcionários. Essa prática assegura que o empregado receba a totalidade de seus direitos trabalhistas. Assim, o empréstimo é uma solução viável, mantendo a regularidade das obrigações trabalhistas da empresa.

REGRA DO NEGÓCIO

É ativado quando o valor do 13º salário do funcionário é inferior ao desconto dos encargos legais. Neste caso, é concedido um empréstimo no valor necessário para complementar o 13º salário, cobrindo o líquido negativo. O desconto referente a esse empréstimo é efetuado automaticamente na folha de pagamento do mês de dezembro, garantindo que o funcionário receba a totalidade dos seus direitos.

DIFERENÇA 13. SALÁRIO

Código da Rubrica: 210

DESCRIÇÃO

É aplicada quando há um reajuste salarial determinado por lei, cujos efeitos são retroativos.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Constituição Federal, em seu Capítulo II, artigos IV a VII, assegura os direitos dos trabalhadores, incluindo a proteção ao salário. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também reafirma esse compromisso. A Lei 19.060, de 10 de maio de 2023

REGRA DO NEGÓCIO

O cálculo da diferença deve ser realizado com base na nova remuneração e na proporção correspondente ao período de trabalho. Essa diferença deve ser lançada na folha de pagamento do mês subsequente à publicação da lei que determina o reajuste. O pagamento é obrigatório para garantir a correta compensação ao trabalhador, evitando prejuízos financeiros relacionados ao 13º salário.

SALÁRIO MATERNIDADE RGPS

Código da Rubrica: **218**

DESCRIÇÃO

O salário-maternidade é um benefício devido à segurada empregada, trabalhadora avulsa e empregada doméstica por 28 dias antes e 92 dias após o parto. Para a segurada empregada ou trabalhadora avulsa, a remuneração será integral e paga pela empresa, que compensa o valor das contribuições. Em casos de adoção, o salário-maternidade é pago por 120 dias diretamente pela Previdência.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei 8.213/1991, art. 71 e 72, § único: Estabelece o salário-maternidade para seguradas empregadas e trabalhadoras avulsas, com remuneração integral paga pela empresa e compensada nas contribuições.

Lei 10.710/2003: Altera a forma de pagamento do salário-maternidade.

Lei 12.873/2013, art. 71, §1º: Prevê o salário-maternidade para adoção.

Lei 13.985/2020, art. 5º: Amplia para 180 dias o salário-maternidade para mães de crianças com sequelas do Zika vírus.

CLT, art. 392: Regulamenta a licença-maternidade no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho.

REGRA DE NEGÓCIO

O valor é igual à remuneração integral, pago pela empresa com compensação nas contribuições. A empresa deve manter os comprovantes por 10 anos. Em caso de adoção, o benefício é de 120 dias. Para mães de crianças com sequelas do Zika vírus, a licença e o benefício são de 180 dias (Lei 13.985/2020).

AUXÍLIO DOENÇA

Código da Rubrica: **220**

DESCRIÇÃO

O auxílio-doença é devido ao segurado que, após cumprir o período de carência exigido, ficar incapacitado para o trabalho ou atividade habitual por mais de 15 dias consecutivos.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A rubrica de auxílio-doença tem como base o art. 59 da Lei nº 8.213/1991, que assegura o benefício ao segurado incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias, após cumprimento da carência exigida. A URB Recife, conforme acordos coletivos, garante complementação salarial a empregados afastados por doença ou acidente de trabalho, cobrindo a diferença entre o valor do benefício previdenciário e a remuneração fixa, limitada ao teto da Previdência Social

REGRA DO NEGÓCIO

A rubrica de auxílio-doença garante ao segurado, após cumprir a carência exigida, o benefício quando incapacitado para o trabalho por mais de 15 dias consecutivos. Não será concedido ao segurado já portador da doença ou lesão ao se filiar ao regime, salvo progressão ou agravamento. A URB Recife, conforme acordos coletivos, complementa o salário de empregados afastados por doença, doença ocupacional ou acidente de trabalho, cobrindo a diferença entre a remuneração fixa e o benefício previdenciário, até o teto da Previdência

SALÁRIO MATERNIDADE EMPRESA CIDADÃ

Código da Rubrica: **221**

DESCRIÇÃO

Salário Maternidade Empresa Cidadã, instituído pela legislação vigente, visa a prorrogação da licença-maternidade por 60 dias. Para a concessão da prorrogação, a empregada deve solicitar até um mês após o parto, enquanto o empregado deve fazer o pedido em até dois dias úteis após o nascimento, comprovando participação em programa de orientação sobre paternidade

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Lei nº 11.770, de 2008, institui o Programa Empresa Cidadã, que visa à prorrogação da licença-maternidade por 60 dias, além dos 120 dias já previstos. Esse programa é regulamentado pelo Decreto nº 7.052, de 2009, que detalha as condições e requisitos para a adesão das empresas. A Lei nº 13.257, de 8 de março de 2016, trouxe alterações nos artigos 1º, 3º, 4º e 5º, reforçando as diretrizes do programa. Além disso, a Instrução Normativa RFB nº 991, de 21 de janeiro de 2010, e suas alterações pela IN 1292, de 20 de setembro de 2012, estabelecem normas para a concessão e o pagamento do salário-maternidade, assegurando a integralidade da remuneração durante o período de licença.

REGRA DE NEGÓCIO

O Salário Maternidade Empresa Cidadã visa prorrogar a licença-maternidade para o trabalhador em empresas que aderem ao programa. A licença-maternidade é estendida em 60 dias, totalizando 180 dias.

SALÁRIO FAMÍLIA

Código da Rubrica: **229**

DESCRIÇÃO

O salário família é um benefício concedido aos servidores e empregados públicos que possuem filhos ou dependentes, com o objetivo de auxiliar nas despesas familiares. Geralmente, é pago em valor fixo por dependente e tem como critério de concessão a renda do trabalhador, que não pode ultrapassar um determinado limite estabelecido pela legislação.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O Salário-Família foi instituído pela Lei nº 4.266, de 3 de outubro de 1963, que estabeleceu o direito ao benefício para trabalhadores. A regulamentação posterior se deu pela Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que detalhou as condições e critérios para a concessão do benefício, bem como as obrigações dos segurados. Em 2015, a Lei Complementar nº 150 reforçou a proteção aos trabalhadores, incluindo os empregados domésticos. Recentemente, a MPS/MF nº 2, de 11 de janeiro de 2024, trouxe atualizações e orientações sobre o pagamento e a regularização do Salário-Família, assegurando que o benefício permaneça acessível e regulado conforme a legislação vigente

REGRA DE NEGÓCIO

O pagamento é realizado mensalmente pela empresa junto ao salário, sendo que o trabalhador com renda bruta até R\$ 1.819,26 (2024) tem direito a R\$ 62,04 por filho. A renovação do benefício é obrigatória em novembro para dependentes menores de 6 anos e semestralmente para aqueles entre 7 e 14 anos.

VALOR ATUAL

R\$ 62,04

DIFERENÇA BOLSA EDUCACIONAL

Código da Rubrica: **249**

DESCRIÇÃO

A "Diferença Bolsa Educacional" refere-se ao lançamento existente no reajuste da bolsa educacional dos estagiários e do auxílio transporte

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

É respaldada pela Portaria 167 de 23.01.2023, que estabelece diretrizes para o reajuste das bolsas educacionais e do auxílio transporte dos estagiários. Essa verba deve ser lançada quando uma lei, decreto ou portaria que determina o reajuste for publicada, garantindo a retroatividade dos efeitos financeiros. Esse procedimento assegura que os estagiários sejam devidamente compensados por eventuais diferenças salariais, em conformidade com as normas legais vigentes, promovendo a equidade e a valorização do trabalho educacional.

REGRA DO NEGÓCIO

O valor a ser lançado considera a atualização da bolsa e do auxílio, assegurando que os estagiários recebam a compensação devida em conformidade com as determinações legais vigentes, promovendo a justiça fiscal e o reconhecimento do trabalho realizado.

BOLSA EDUCACIONAL NÍVEL MEDIO

Código da Rubrica: **254**

DESCRIÇÃO

A Bolsa Educacional Nível Médio destina-se a alunos matriculados em instituições de ensino autorizadas pelo MEC. Para obter o benefício, o aluno deve comprovar seu vínculo com a instituição e preencher os requisitos estabelecidos pela área responsável.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Bolsa Educacional Nível Médio é regulamentada pelo Decreto Municipal 16.257/93 e o Decreto Municipal 18.782/01, que estabelecem diretrizes para a concessão do benefício. A Lei 6.494/77 e a Lei Federal 11.788/2008 complementam a legislação, assegurando o direito ao auxílio. O Decreto 20.326/04 e o Decreto 24.088/08 definem o auxílio transporte no valor de R\$ 77,00. O Decreto 27.716/14 eleva a bolsa para R\$ 300,00, e a Portaria 167/2023 ajusta para R\$ 400,00. O aluno deve comprovar matrícula e vínculo em instituição autorizada pelo MEC, atender aos requisitos da área e ser aprovado em entrevista técnica, com convênio entre a instituição e a entidade responsável pela bolsa.

REGRA DE NEGÓCIO

A aprovação é concedida mediante seleção e entrevista técnica com o solicitante, além da validação por meio do Termo de Compromisso. É essencial que haja convênio ativo entre a instituição de ensino e a organização que concede a bolsa, garantindo assim o apoio e a continuidade dos estudos dos beneficiários.

VALOR ATUAL

R\$ 400,00 BOLSA EDUCACIONAL

R\$ 77,00 AUXÍLIO TRANSPORTE

BOLSA EDUCACIONAL NÍVEL SUPERIOR

Código da Rubrica: **256**

DESCRIÇÃO

A Bolsa Educacional Nível Superior é destinada a estagiários matriculados a partir do 1º período do curso de graduação, em instituições conveniadas e autorizadas pelo MEC

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Bolsa Educacional Nível Superior é regulamentada pelo Decreto Municipal 16.257/93 e pelo Decreto Municipal 18.782/2001, que estabelecem diretrizes para a concessão de bolsas de estudo. Além disso, a Lei Federal 6.494/77 e a Lei Federal 11.788/2008 também fundamentam a legislação sobre estágio e bolsas de estudo. O Decreto 24.088/2008 institui o auxílio transporte de R\$ 77,00, enquanto o Decreto 27.716/2014 altera o valor da bolsa para R\$ 350,00. Por último, a Portaria 167 de 23/01/2023 atualiza a bolsa para R\$ 700,00, mantendo o auxílio transporte. O estagiário deve estar matriculado em instituição de ensino superior autorizada pelo MEC e atender aos requisitos estabelecidos pela área, obtendo aprovação por meio de entrevista técnica e Termo de Compromisso.

REGRA DE NEGÓCIO

Para receber o benefício, o aluno deve comprovar sua matrícula e o vínculo com a instituição de ensino. Além disso, é necessário atender aos requisitos estabelecidos pela área responsável e obter aprovação na seleção e em uma entrevista técnica, bem como um aval da instituição por meio de um Termo de Compromisso. O objetivo é apoiar a formação acadêmica e profissional dos estudantes.

VALOR ATUAL

R\$ 700,00 BOLSA EDUCACIONAL

R\$ 77,00 AUXÍLIO TRANSPORTE

REEMBOLSO CRECHE MÊS ANTERIOR

Código da Rubrica: **259**

DESCRIÇÃO

O Reembolso Creche é destinado a funcionários que têm filhos matriculados em creches ou instituições similares, com idades entre 0 a 6 anos e 11 meses.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O Reembolso Creche está respaldado pelo Acordo Coletivo de Trabalho de 2005, na Cláusula Oitava, item 8.1, que estabelecia o valor de R\$ 100,00 por filho. Em 2014, o Acordo Coletivo foi atualizado na Cláusula Sétima, item 7.1, aumentando o valor para R\$ 150,00. Com a promulgação da Lei 18.592/2019, Art. 63, o reembolso passou a ser de até R\$ 200,00 por filho, desde que os funcionários apresentem comprovação de pagamento, considerando apenas mensalidades não atrasadas por mais de três meses.

REGRA DE NEGÓCIO

Este reembolso pode chegar a até R\$ 200,00 por filho, desde que o colaborador apresente a documentação que comprove o pagamento da mensalidade. No caso de apresentar após o fechamento da folha de pagamento será pago nessa rubrica. É importante destacar que mensalidades com atraso superior a três meses da data de vencimento não serão reembolsadas. Essa iniciativa busca apoiar os colaboradores em suas despesas com educação infantil.

RESTITUIÇÃO VALE TRANSPORTE

Código da Rubrica: **263**

DESCRIÇÃO

A Restituição Vale Transporte é destinada aos funcionários que sofreram desconto indevido em seu salário referente ao vale transporte no mês anterior.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Restituição Vale Transporte é respaldada pela Lei 7.418/85, que institui o vale transporte como direito do trabalhador, e pela Lei 7.619/87, que estabelece diretrizes para o desconto do benefício. O Decreto 95.247/87 regulamenta a concessão do vale transporte, enquanto o Decreto 2.880/98 reforça a necessidade de evitar descontos indevidos. Além disso, o Acordo Coletivo de 2016, em sua cláusula décima primeira, assegura que eventuais descontos indevidos sejam corrigidos, garantindo a justa restituição ao funcionário

REGRA DO NEGÓCIO

Quando se verifica que o desconto não deveria ter sido realizado, o valor é ressarcido na folha de pagamento seguinte. Essa restituição garante que o colaborador tenha seu direito ao vale transporte integralmente respeitado, promovendo justiça e transparência na gestão dos benefícios. Essa verba é essencial para assegurar a mobilidade dos trabalhadores sem ônus indevido.

RESTITUIÇÃO SAÚDE RECIFE

Código da Rubrica: **275**

DESCRIÇÃO

A Restituição de Saúde Recife é um mecanismo de ressarcimento destinado aos funcionários que, devido a uma cobrança indevida informada pelo Saúde Recife, tiveram valores descontados em seus salários. Ao ser verificada a inconsistência na cobrança, no mês subsequente é assegurada a restituição integral do valor descontado.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

LEI Nº 17.082/2005, ART. 4º.

REGRA DO NEGÓCIO

A empresa, ao receber a notificação da cobrança, desconta o valor na folha de pagamento. Caso, no mês seguinte, se constate que o desconto foi indevido, a restituição é processada, reembolsando o funcionário. Por exemplo, se um funcionário teve R\$ 200,00 descontados em janeiro, mas a cobrança era indevida, ele receberá esse valor de volta em fevereiro,

ADIANTAMENTO

Código da Rubrica: **276**

DESCRIÇÃO

Refere-se ao adiantamento salarial concedido aos empregados de todas as categorias, autorizado pelo Responsável Legal da Empresa e a Prefeitura da Cidade do Recife.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A rubrica de Adiantamento está amparada pelos valores fixos da TVB da URB, conforme a Lei 16.774/02 de 01/05/2002 e pela Constituição Federal, que assegura direitos trabalhistas nos itens IV, V, VI e VII do Capítulo II. A CLT também regula questões de adiantamento salarial. O Decreto 15.985 de 29/09/92 fixa o quadro de pessoal da URB, e a Resolução RD 004/96 de 15/03/1996 contempla todos os cargos CLT da TVB da URB. A legislação recente, incluindo a Lei 18.504/2018, a Lei 18.592/2019, a Lei 18.894/2022, a Lei 19.060/2023 e a Lei 19.082/2023, estabelece reajustes e progressões salariais, garantindo a atualização e adequação dos salários aos empregados

REGRA DO NEGÓCIO

A rubrica de Adiantamento permite uma antecipação de até 70% do salário mensal, em folha extra, que será descontado na folha de pagamento mensal.

SALÁRIO FAMÍLIA TRANSFERIDO PARA BENEFICIÁRIA

Código da Rubrica: **283, 284 e 287**

DESCRIÇÃO

É a transferência do benefício do Salário Família para a beneficiária da pensão, que apresentarem o cartão de criança de até 6 anos ou comprovante de frequência escolar de filhos até 14 anos.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A Verba Salário Família está regulamentada pela CLT, nos artigos 4º, 5º e 6º, que definem os critérios para sua concessão aos trabalhadores que comprovem a dependência de filhos até 14 anos ou até 6 anos, mediante apresentação de documentação específica. De acordo com a Portaria MPS/MF nº 2, de 11.01.2024, os funcionários com renda mensal de até R\$ 1.819,26 têm direito ao valor de R\$ 62,04 por filho. O desconto e repasse para as beneficiárias são autorizados por ofício das Varas de Família.

REGRA DO NEGÓCIO

A Verba Salário Família é destinada a funcionários com renda mensal de até R\$ 1.819,26, garantindo um valor de R\$ 62,04 por filho. O pagamento é feito mediante ofício das Varas de Família que autoriza o desconto. O valor correspondente à cota é descontado do funcionário e repassado integralmente à beneficiária indicada. No caso de múltiplas beneficiárias, a cota é paga por filho, sendo proporcionalmente distribuída entre elas, conforme a autorização do ofício.

PENSÃO ALIMENTÍCIA

Código da Rubrica: **286**

DESCRIÇÃO

A pensão alimentícia é um valor descontado dos proventos do empregado público ou servidor, repassado por determinação judicialmente ao beneficiário, para garantir o sustento de uma pessoa, geralmente um filho menor de idade, mas também pode ser devida a ex-cônjuges ou outros dependentes. A principal função da pensão alimentícia é assegurar o sustento e o bem-estar daqueles que não podem se sustentar por conta própria.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 22 da Lei nº 5.478/1968 - Constitui crime contra a administração da Justiça deixar o empregador ou funcionário público de prestar ao juízo competente as informações necessárias à instrução de processo ou execução de sentença ou acordo que fixe pensão alimentícia;

REGRA DE NEGÓCIO

Determinação judicial: A empresa só pode realizar o desconto mediante uma ordem judicial. A decisão do juiz especificará o valor ou percentual do salário que deverá ser descontado e pago ao beneficiário.

Percentual: O valor da pensão é geralmente calculado com base em um percentual do salário líquido do responsável. O percentual pode variar conforme o número de dependentes e a capacidade financeira do pagador. Os percentuais mais comuns são entre 20% e 33%, dependendo da situação.

Incidência sobre verbas salariais: O desconto pode incidir sobre o salário base, horas extras, adicional de férias, e até em alguns casos sobre o 13º salário. No entanto, não incide sobre verbas rescisórias, FGTS, ou verbas indenizatórias, salvo disposições em contrário contidas na decisão judicial.

O valor da pensão é descontado do salário do funcionário na folha de pagamento e repassado diretamente à conta do beneficiário autorizado pela justiça podendo ser o ex-cônjuge, a mãe do filho menor ou do próprio filho.

13º SALÁRIO PENSÃO ALIMENTÍCIA

Código da Rubrica: **288**

DESCRIÇÃO

Reflete o repasse do percentual sobre o 13º salário correspondente à pensão alimentícia que é um direito dos beneficiários, que incluem representantes legais ou dependentes designados pelas Varas de Família.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A concessão do 13º salário para pensão alimentícia é respaldada pelas Leis nº 5.478/1968 e nº 8.971/1994, que regulamentam a prestação de alimentos. O Decreto nº 3.297, de 17 de dezembro de 1999, também reforça essa determinação. Os beneficiários, que são representados legalmente ou designados pelas Varas de Família, têm direito a esse valor.

REGRA DE NEGÓCIO

O desconto é aplicado na folha de pagamento do funcionário que paga pensão, e o valor correspondente ao percentual especificado nos ofícios emitidos pela Vara de Família é repassado diretamente à conta do beneficiário.

PENSÃO ALIMENTÍCIA RETROATIVA

Código da Rubrica: **302**

DESCRIÇÃO

A pensão alimentícia retroativa é o valor que deve ser pago ao representante legal ou beneficiário, conforme determinado pelo ofício da Vara de Família. Quando essa obrigação não é lançada na folha de pagamento do mês, o valor correspondente é descontado do funcionário e repassado ao beneficiário na folha subsequente. Essa rubrica tem caráter pessoal, garantindo que os direitos do beneficiário sejam respeitados, refletindo a responsabilidade do trabalhador em atender à determinação judicial de pagamento de pensão alimentícia.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei nº 5.478/1968, que estabelece normas para a ação de alimentos, e pela Lei nº 8.971/1994, que trata da atualização de valores de pensão alimentícia. O Decreto nº 3.297, de 17 de dezembro de 1999, complementa essas normas.

REGRA DO NEGÓCIO

Quando o ofício da Vara de Família determina o pagamento de pensão alimentícia ao representante legal ou beneficiário, e esse valor não é lançado na folha de pagamento do mês correspondente, a regra é a seguinte: o montante devido será descontado da remuneração do funcionário na folha subsequente. O pagamento retroativo garante que o valor não fique em aberto, assegurando que o beneficiário receba os valores devidos de forma justa e tempestiva, respeitando a decisão judicial e evitando inadimplência no cumprimento da obrigação alimentar.

SALDO SALÁRIO – RESCISÃO

Código da Rubrica: **347**

DESCRIÇÃO

Refere-se ao pagamento dos dias trabalhados pelo funcionário no mês em que ocorreu a rescisão contratual, conforme o Art. 64 da CLT garantindo que o empregado receba corretamente pelo período trabalhado até o término do contrato.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

De acordo com o NIP 007/97 de 29/10/97 e o Art. 64 da CLT, o saldo de salário na rescisão refere-se ao pagamento proporcional dos dias trabalhados pelo empregado no mês da rescisão contratual. O cálculo deve ser feito dividindo o salário mensal por 30 (dias), obtendo o valor diário, e multiplicando pelo número de dias efetivamente trabalhados. O empregado tem direito a essa remuneração proporcional ao tempo trabalhado antes do fim do contrato.

REGRA DE NEGÓCIO

O saldo de salário refere-se ao pagamento proporcional dos dias trabalhados no mês da rescisão. O cálculo é feito dividindo o salário mensal por 30 dias para encontrar o valor diário do colaborador. Depois, multiplica-se esse valor pelo número de dias efetivamente trabalhados até a rescisão.

Pode ocorrer com: CLT / EQR / COM / CTD.

HORA EXTRA 50% - RESCISÃO

Código da Rubrica: **348**

DESCRIÇÃO

Na rescisão do contrato de trabalho, as horas extras realizadas e não pagas devem ser incluídas, assim como seus reflexos em férias, 13º salário, FGTS e INSS. Ao calcular as horas extras, conforme a CLT, a remuneração da hora extra deve ser, no mínimo, 50% superior à da hora normal. O valor deve ser somado ao total a ser pago ao empregado na rescisão, garantindo o adicional de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A base legal para o pagamento das horas extras na rescisão está prevista na Constituição Federal, CLT, Lei 18.592/2019, e NIP 007/97 de 29.10.97. As horas extras não pagas, junto aos reflexos em férias, 13º salário, FGTS e INSS, devem ser somadas à rescisão. A CLT estabelece que a remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% superior à da hora normal, garantindo esse direito ao trabalhador.

REGRA DO NEGÓCIO

No processo de rescisão, todas as horas extras realizadas e não pagas devem ser incluídas, somando também os reflexos em férias, 13º salário, FGTS e INSS, compondo o valor total a ser pago ao empregado. Conforme a CLT, o cálculo das horas extras na rescisão deve seguir a regra de que a remuneração da hora extra será, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal. O valor total deve ser ajustado considerando os reflexos das horas extras nas demais parcelas rescisórias, garantindo o pagamento correto ao empregado.

HORA EXTRA 100%- RESCISÃO

Código da Rubrica: **349**

DESCRIÇÃO

Na rescisão do contrato de trabalho, o empregador deve incluir no cálculo das verbas rescisórias todas as horas extras realizadas e não compensadas até a data da demissão.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Baseada na CLT, NIP 007/97 de 29/10/97, e Lei 18.592/2019, as horas extras realizadas e não pagas devem ser somadas à rescisão, incluindo seus reflexos em férias, 13º salário, FGTS e INSS. Conforme previsto na CLT, o adicional de 100% aplica-se ao trabalho realizado aos domingos e feriados.

REGRA DE NEGÓCIO

Quando o contrato de trabalho é encerrado, todas as horas extras feitas e não pagas devem ser incluídas na rescisão, incluindo seus reflexos em férias, 13º salário, FGTS e INSS. De acordo com a CLT, para o trabalho realizado em domingos e feriados, aplica-se um adicional de 100% sobre a hora normal.

VALOR

O cálculo é feito dividindo o salário por 200 (8h diárias) ou 180 (6h diárias), multiplicando o resultado pelas horas extras, e depois por 2,0 (adicional de 100%).

FÉRIAS VENCIMENTO DOBRO – RESCISÃO

Código da Rubrica: **350**

DESCRIÇÃO

As férias em dobro é um direito do empregado ou servidor que não gozou suas férias dentro do prazo legal.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 1.535, de 13.4.1977) **(REVOGADO)**

1. **§ 1º** Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

Art. 137 da CLT. Prevê que se as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração.

A remuneração de férias vencidas, simples ou em dobro, está fundamentada no artigo 146 da CLT e no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, que asseguram ao trabalhador o direito a férias remuneradas.

REGRA DE NEGÓCIO

O empregado tem direito ao pagamento das férias vencidas, que podem ser remuneradas em dobro, conforme o artigo 146 da CLT e o artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal. Quando o empregado não usufruiu de suas férias dentro do período legal, ele deve receber o valor correspondente a essas férias, considerando o tempo de serviço. O cálculo é feito multiplicando a remuneração mensal por dois, assegurando que o trabalhador seja devidamente compensado por seus direitos. Essa regra garante a proteção dos direitos trabalhistas e a dignidade do trabalhador.

1/3 FERIAS - RESCISÃO

Código da Rubrica: 351

DESCRIÇÃO

Na rescisão do contrato de trabalho, é devido ao trabalhador o pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional. Essa rubrica se aplica a todos os casos de rescisão, incluindo CLT, EQR, COM e CTD, garantindo que o trabalhador receba a compensação justa por seu tempo de serviço. É uma medida que protege os direitos do trabalhador no momento da demissão.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Na rescisão do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento das férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, conforme previsto no art. 7º, inciso XVII, da Constituição Federal.

REGRA DE NEGÓCIO

O cálculo deve considerar o total de meses trabalhados. Para determinar o valor do 1/3 de férias proporcionais, divida o salário proporcional por 3.

13º SALÁRIO - RESCISÃO

Código da Rubrica: **352**

DESCRIÇÃO

É a remuneração devida como direito garantido aos trabalhadores formais, incluindo servidores públicos e empregados da iniciativa privada, que prevê o pagamento proporcional do 13º salário no momento da rescisão do contrato de trabalho, seja por demissão ou qualquer outra forma de desligamento.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Previsto no artigo 7º, inciso VIII da Constituição Federal e regulamentado pela CLT, garante ao trabalhador o direito a receber o valor proporcional ao tempo trabalhado no ano, inclusive em caso de rescisão contratual. O NIP 007/97 de 29/10/97 reforça o pagamento dessa verba em rescisões sem justa causa. O cálculo é feito proporcionalmente ao número de meses trabalhados, com base no salário integral.,

REGRA DO NEGÓCIO

Ocorrerá o pagamento ao servidor ou empregado público do 13º salário proporcional junto com a rescisão contratual.

Este valor será proporcional ao período trabalhado no ano, garantindo ao empregado o direito ao recebimento, mesmo que a demissão ocorra antes do mês de dezembro.

Para calcular o 13º proporcional, divide-se a remuneração mensal por 12 e multiplica-se pelo número de meses trabalhados até a data da demissão, respeitando o caráter situacional do contrato de trabalho.

13º SALÁRIO INDENIZADO - RESCISÃO

Código da Rubrica:: **353**

DESCRIÇÃO

Trata-se do pagamento proporcional a título de 13º salário devido aos servidores e empregados públicos que tiveram seu contrato de trabalho encerrado antes do fim do ano, ou seja, é o valor proporcional ao tempo de serviço prestado durante o ano da rescisão.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O 13º salário indenizado na rescisão contratual está prevista na Constituição Federal e na Lei 4.090/1962, com regulamentação pelo Decreto 57.155/1965, que estabelecem o direito ao 13º salário proporcional para trabalhadores celetistas (regidos pela CLT) e a sua obrigatoriedade no caso de rescisão de contrato de trabalho.

NIP 007/97 de 29/10/97 e a CLT, o 13º salário indenizado aplica-se exclusivamente aos empregados celetistas que são dispensados sem justa causa. Trata-se do pagamento proporcional de 1/12 avos referente ao aviso prévio indenizado.

REGRA DE NEGÓCIO

O 13º salário indenizado é pago apenas aos empregados demitidos sem justa causa. Essa regra se aplica quando o empregador opta por não exigir o cumprimento do aviso prévio. Nessa situação, o empregado tem direito a 1/12 avos do 13º salário para cada mês trabalhado ou fração superior a 15 dias.

Exemplo prático: Se o empregado trabalhou 9 meses completos e foi dispensado, ele receberá 9/12 avos do 13º salário, mais 1/12 avos pelo aviso prévio indenizado. O cálculo é proporcional ao tempo de serviço e ao aviso prévio.

Se a rescisão ocorrer após o dia 15 do mês, o mês completo será considerado no cálculo. Caso ocorra até o dia 14, não será contabilizado o 13º daquele mês, exceto pela parte referente ao aviso prévio.

FÉRIAS 1/12 AVOS INDENZADA RESCISÃO.

Código da Rubrica: **354**

DESCRIÇÃO

Férias 1/12 Avos Indenizados refere-se ao pagamento proporcional de férias aos empregados celetistas demitidos sem justa causa

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Conforme previsto no NIP 007/97 e no parecer do Tribunal de Contas (Processo 0100545-5). Este valor corresponde a 1/12 das férias integrais, calculado para cada mês de trabalho ou período superior a 14 dias. Além disso, trabalhadores com mais de 12 meses de serviço têm direito ao pagamento adicional de um salário integral referente.

REGRA DE NEGÓCIO

O pagamento de férias proporcionais, na forma de 1/12 avos, é devido exclusivamente a empregados celetistas demitidos sem justa causa pelo empregador. Após 12 meses de trabalho, além do adicional correspondente a um salário integral pelas férias integrais, o profissional receberá férias proporcionais calculadas a partir de 1/12 do salário por mês trabalhado ou por períodos superiores a 14 dias. Essa regra garante que todos os direitos referentes às férias sejam respeitados no momento da rescisão contratual, refletindo a dedicação do colaborador à empresa.

FERIAS PROPORCIONAL - RESCISÃO

Código da Rubrica: **355**

DESCRIÇÃO

O empregado desligado por pedido de dispensa com menos de 12 meses de serviço terá direito a férias proporcionais, assim como aqueles dispensados sem justa causa ou cuja relação de trabalho se extinguir em prazo determinado. Após 12 meses de serviço, o trabalhador, desde que não tenha sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração proporcional ao período de férias não gozadas

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

O direito a férias proporcionais está previsto no art. 146, parágrafo único, da CLT, que estabelece que o empregado desligado, após 12 meses de serviço, tem direito à remuneração correspondente ao período incompleto de férias, desde que não tenha sido demitido por justa causa. Para empregados com menos de 12 meses de serviço, o mesmo direito é garantido em casos de dispensa sem justa causa ou término de contrato por prazo determinado. O cálculo das férias proporcionais é feito em fração mensal, garantindo 30 dias de férias a cada 12 meses trabalhados, conforme regulamentação na NIP 007/97 de 29/10/97. No caso de contratos por tempo determinado (CTD), a indenização por férias não gozadas não é devida antes do período de exercício, salvo em contratações temporárias ininterruptas com o poder público

REGRA DE NEGÓCIO

Ao desligar um empregado, o cálculo das férias proporcionais deve considerar o tempo de serviço. Para aqueles com menos de 12 meses, o valor é proporcional ao período trabalhado, enquanto os que completaram 12 meses têm direito à remuneração referente às férias não gozadas, caso não tenham sido demitidos por justa causa. O cálculo é feito em frações mensais, somando 1/12 a cada mês trabalhado, assegurando que o total chegue a 30 dias após 12 meses.

REPOUSO REMUNERADO - RESCISÃO

Código da Rubrica: **358**

DESCRIÇÃO

O repouso remunerado na rescisão do contrato de trabalho refere-se ao pagamento que o empregado recebe pelos dias de descanso semanal remunerado (geralmente domingos ou feriados) a que ele tem direito, mesmo após o término do contrato, no caso de ter realizado hora extra a receber na rescisão.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Lei 605/1949 - Art. 1º e Art. 7º: Regula o repouso semanal remunerado, exigindo a compensação pelos dias de descanso mesmo em caso de rescisão contratual, quando devida a indenização.

Súmula 172 do TST: Especifica que o DSR integra a remuneração para todos os efeitos, inclusive nas verbas indenizatórias, sendo, portanto, parte do cálculo de férias, 13º salário e outras verbas rescisórias.

NIP 007/97 de 29/10/97. Essa rubrica é aplicável a todas as categorias de servidores e empregados. Caso existam horas extras não pagas, será acrescido 50% do valor referente ao mês anterior ao cálculo da rescisão. Assim, assegura-se a compensação justa ao trabalhador no momento da rescisão do contrato.

REGRA DE NEGÓCIO

Na rescisão, caso existam horas extras, o pagamento deve incluir 50% e 100% do valor referente ao mês anterior até a data anterior à demissão. Se a rescisão for por pedido de demissão ou por iniciativa da empresa, e o colaborador trabalhou até o dia anterior ao descanso semanal remunerado, ou até sexta-feira, com o sábado sendo compensado, é devido o pagamento do DSR (Descanso Semanal Remunerado) indenizado. Essa regra se aplica ao CLT e ao EQR, assegurando a correta compensação ao trabalhador. A aplicação é feita (Remuneração / Pela quantidade de dias uteis no mês X a quantidade de domingos e feriados

ADICIONAL NOTURNO RESCISÃO

Código da Rubrica: **360**

DESCRIÇÃO

O adicional noturno, é devido ao trabalhador por horas trabalhadas no período noturno (22h às 5h)

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Segundo o artigo 73 da CLT, o trabalho noturno deve ter um acréscimo de, no mínimo, 20% sobre a hora diurna. Esse adicional é obrigatório e, quando não pago até a rescisão, deve ser incluído na liquidação das verbas rescisórias. Além disso, o adicional noturno habitual deve ser considerado no cálculo de outras verbas trabalhistas, como férias, 13º salário e FGTS, conforme a jurisprudência do TST.

REGRA DE NEGÓCIO

Na rescisão do contrato de trabalho, devem ser pagos os valores referentes ao adicional noturno não quitados durante a vigência do contrato, relativos ao período trabalhado entre 22h e 5h. Este adicional deve ser calculado com base no acréscimo de 20% sobre a hora diurna,

MULTA ART. 9 LEI 7238/84

Código da Rubrica: **367**

DESCRIÇÃO

Essa indenização é garantida independentemente de o trabalhador ser optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), assegurando a proteção dos direitos trabalhistas e a compensação pela rescisão abrupta do contrato de trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A rubrica Multa Sem Justa Causa é regulamentada pelo artigo 9 da Lei 7.238/84, que prevê o pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal ao empregado dispensado sem justa causa, durante os 30 dias que antecedem a data de sua correção salarial.

REGRA DO NEGÓCIO

Ao servidor ou empregado público dispensado sem justa causa, será assegurado o pagamento de uma indenização adicional equivalente a um salário mensal, conforme artigo 9 da Lei 7.238/84. Essa indenização deve ser efetuada no período de 30 dias que antecede a data de correção salarial do empregado, independentemente de sua opção pelo FGTS, garantindo assim a compensação financeira durante a transição para uma nova oportunidade de trabalho.

EXERCÍCIO ANTERIOR RRA (Rendimentos Recebidos Acumuladamente)

Código da Rubrica:: **368**

DESCRIÇÃO

"Exercício Anterior RRA" trata do pagamento de valores acumulados de rendimentos de anos-calendário anteriores a servidores ou empregados públicos, com a finalidade contribuir para a regularização das pendências financeiras e a proteção dos direitos trabalhistas.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Capítulo VII da Instrução Normativa RFB nº 1500/2014. Dos RRA Submetidos à Incidência do Imposto sobre a Renda com Base na Tabela Progressiva Correspondentes a Anos-calendário Anteriores ao do Recebimento. **(Redação dada pelo(a) Instrução Normativa RFB nº 1558, de 31 de março de 2015)**

REGRA DE NEGÓCIO

Será utilizada para pagamento de diferenças a receber referentes a anos anteriores, tendo em vista a tributação diferenciada quando do crédito em ano vigente.

Poderá ser aplicada aos servidores, empregados públicos e contrato temporários quando o pagamento diferença referir-se a anos anteriores.

EXERCÍCIO ANTERIOR RRA DEMISSÃO

Código da Rubrica: **369**

DESCRIÇÃO

Refere-se ao pagamento de valores devidos a servidores ou empregados públicos no momento da demissão, conforme estabelecido no Capítulo VII da Instrução Normativa RFB nº 1500/2014. Essa rubrica abrange rendimentos acumulados referentes a anos anteriores que ainda não foram quitados. O objetivo é assegurar que, ao se desligar, o trabalhador receba todos os valores que lhe são devidos, promovendo a regularidade nas compensações salariais e garantindo o cumprimento das disposições legais.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

A rubrica Exercício Anterior RRA Demissão está fundamentada no Capítulo VII da Instrução Normativa RFB nº 1500/2014, que trata da apuração de rendimentos acumulados. Esta norma estabelece que, no desligamento do servidor ou empregado público, devem ser pagos os valores devidos referentes a exercícios anteriores. A Instrução Normativa RFB nº 1558, de 31 de março de 2015, reforça a obrigatoriedade de quitação de pendências salariais, assegurando o direito ao recebimento de rendimentos acumulados que não foram pagos de forma adequada em períodos anteriores, garantindo a correta remuneração e o cumprimento da legislação trabalhista.

REGRA DE NEGÓCIO

Assegurar que, no momento da rescisão do contrato de trabalho, sejam pagos os valores devidos a um servidor ou empregado público referentes a rendimentos acumulados de anos-calendário anteriores. Isso se aplica somente quando houver parcelas pendentes a serem recebidas. Para garantir a correta apuração desses valores, será necessário realizar o levantamento das remunerações não pagas ou que não foram corretamente registradas em exercícios anteriores, conforme estabelecido na legislação vigente. O pagamento deve ser efetuado de forma transparente e dentro dos prazos estabelecidos pela legislação, respeitando a regularidade fiscal e orçamentária.

RECESSO INDENIZADO

Código da Rubrica: **398**

DESCRIÇÃO

Pagamento proporcional referente aos dias de recesso remunerado devido, correspondentes ao período de estágio no momento da rescisão do contrato de estágio remunerado, que será indenizado na rescisão contratual.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

Fundamentada na Lei 11.788/2008, que regulamenta o estágio no Brasil. O artigo 13º, §2º, estabelece que, na rescisão do contrato de estágio, o estagiário tem direito ao pagamento proporcional ao recesso remunerado.

REGRA DE NEGÓCIO

Quando o contrato de estágio é encerrado antes de o estagiário usufruir do recesso, a URB Recife pagará o valor correspondente ao período de recesso não gozado, de forma proporcional ao tempo trabalhado.

O cálculo do recesso indenizado é feito de forma proporcional. Por exemplo, se o estagiário trabalhou por 6 meses, ele teria direito a 15 dias de recesso. Se o estágio terminar antes de ele gozar esse direito, ele deve receber o valor correspondente a esses 15 dias.

Em caso de rescisão do contrato sem o gozo do recesso, o valor correspondente será pago na rubrica "Recesso Indenizado", no cálculo 6 de rescisão e creditado em folha.

RESTITUIÇÃO DE CENTAVOS EMPRESTIMOS FÉRIAS

Código da Rubrica: **914**

DESCRIÇÃO

Restituição de Centavos Empréstimos Férias é um ajuste automático no sistema de folha de pagamento, quando possíveis diferenças são identificadas nos valores pagos a título de férias. Amparada pelo princípio da legalidade, ela corrige discrepâncias, garantindo a correta remuneração do servidor ou empregado público.

FUNDAMENTAÇÃO LEGAL

É amparada pelo princípio da legalidade (art. 37 da CF/88) e visa corrigir diferenças no pagamento de férias, garantindo a justa remuneração.

REGRA DE NEGÓCIO

O ajuste ocorre automaticamente no sistema quando houver variação nos valores pagos ao servidor ou empregado público, ajustando eventuais divergências conforme o valor apurado, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas (CLT e legislações municipais específicas).

A rubrica é acionada sempre que houver variação no cálculo de férias, assegurando o cumprimento dos direitos trabalhistas e evitando prejuízos ao trabalhador.

Sempre que o valor apurado for inferior ao correto, o servidor ou empregado público receberá a rubrica para ajustar a diferença, garantindo que o montante



ENTRE EM CONTATO
CONOSCO PARA MAIS
INFORMAÇÕES

DIRETORIA EXECUTIVA DE GESTÃO DE PESSOAS

Av. Oliveira Lima, 867, Boa Vista, Recife/PE

CEP: 50.050-390

Fone (81) 3355-5018

Email hatende.urb@recife.pe.gov.br